

Universidad de Huánuco
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS

EFFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO
RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018.

Para optar el Título Profesional de
ABOGADO

TESISTA

ROJAS VILLADEZA, Danaides

ASESOR

Mtro. ALFREDO MARTEL SANTIAGO.

Huánuco - Perú
2018



RESOLUCIÓN N° 1056-2018-DFD-UDH
Huánuco, 18 de diciembre de 2018

Visto, la solicitud con ID 206671-0000008691 de fecha 12 de diciembre del 2018 presentado por la Bachiller **ROJAS VILLADEZA Danaides**, quien pide se Ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2018"** para optar el Título profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución N° 997-2018-DFD-UDH de fecha 11 de diciembre del 2018 se aprueba el Informe final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) **"EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2018"** formulado por la Bachiller **ROJAS VILLADEZA Danaides**, del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, quien posteriormente fue declarada **APTA** para sustentar dicha investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y a lo Establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, **ROJAS VILLADEZA Danaides** para optar el Título profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a los siguientes docentes:

Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli	: Presidente
Mtro. (a) Alberto Peña Bernal	: Vocal
Abog. (a) Juan Elías Ollague Rojas	: Secretario

Artículo Segundo.- SEÑALAR el día miércoles 26 de diciembre del año 2018 a horas 10.00 a.m. dicha sustentación pública se realizará en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dx. FERNANDO GARCINO BARRUELA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Of. Mat. Y Reg. Acad., Exp. Graduando, Interesado, Jurados (3), Asesor, Archivo, FCB/eea



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 26 del mes de DICIEMBRE del año 2018, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad Universitaria La Esperanza, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Ratificado integrado por los docentes:


Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli : (Presidente)
Mtro. (a) Alberto Peña Bernal : (Vocal)
Abog. (a) Juan Elías Ollague Rojas : (Secretario)


Nombrados mediante la Resolución N° 1056-2018-DFD-UDH de fecha 18 de diciembre de 2018, para evaluar la Tesis intitulada **"EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2018"** presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **ROJAS VILLADEZA Danaides** para optar el Título profesional de Abogado.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de DICEISEIS y cualitativo de BUENO

Siendo las 16:45 horas del día 26 del mes de DICIEMBRE del año 2018, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli
PRESIDENTE


Mtro. (a) Alberto Peña Bernal
VOCAL


Abog. (a) Juan Elías Ollague Rojas
SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios el todo poderoso quien me guía y protege cada día.

A Victoriano y Livia mis amados padres, por haberme apoyado incondicionalmente y confiado en mí para poder lograr mis metas trazadas quienes me dieron grandes enseñanzas para ser mejor persona en la vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a la prestigiosa Universidad de Huánuco, la cual cuenta con una alta y exclusiva plana de docentes, los mismos que con sus conocimientos y enseñanzas han conllevado que mi persona culmine la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas en manera exitosa.

Asimismo, a los abogados y expertos en materia administrativa quienes con su sabiduría, tiempo y esfuerzo me han brindado su tiempo y apoyo, para colaborar en la realización de la presente investigación.

A mi asesor el Mg. Alfredo Martel Santiago, quien, con su esfuerzo y dedicación exclusiva, logramos cumplir con los objetivos trazados con el presente trabajo de investigación.

Y, por último, a mis asesoras externas la Abog Flor de María Tucto Tarazona y la Abog. Mary Esther Carhuamaca Claudio quien, con su paciencia, y dedicación, me alentaron profesionalmente en la elaboración de dicho informe.

La investigadora

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	IV
Resumen	VI
Introducción	VII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	08
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivo general	11
1.4. Objetivos específicos	11
1.5. Justificación de la Investigación	12
1.6. Limitaciones de la investigación	12
1.7. Viabilidad de la investigación	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Definiciones conceptuales	32
2.4 Hipótesis	33
2.5 Variables	34
2.5.1. Variable descriptiva	34
2.6 Operacionalización de variables.	34

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	35
3.1.1. Enfoque	35
3.1.2. Nivel	35
3.1.3. Diseño	36
3.2. Población y muestra	36

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	37
3.3.1. Para recolección de datos	37
3.3.2. Para la presentación de datos	37
3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos	38

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos.	39
-----------------------------	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación de la contrastación de los resultados de la investigación	78
--	----

CONCLUSIONES	86
---------------------	----

RECOMENDACIONES	87
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
-----------------------------------	----

ANEXOS

Matriz de consistencia	(Anexo 01)
Instrumento de recolección: Ficha de entrevista	(Anexo 02)
Cuadro de análisis documental a las carpetas judiciales	(Anexo 03)
Fotos que acreditan la ejecución de la investigación	(Anexo 04)
Resolución que aprueba el proyecto de investigación	(Anexo 05)

RESUMEN

El presente trabajo se basa como se encuentra el procedimiento sobre la Efectividad de la Implementación al Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018, en la cual se pone en evidencia algunos problemas y limitaciones que lo aquejan, que a partir de la entrada en vigencia de la Ley Servir Ley N°30057 trajo consigo muchas expectativas y problemática para las entidades públicas ya que estos no están siendo implementadas como debe de ser, dicha ley lo único que busca es modernizar y mejorar el servicio de la ciudadanía no busca que se de en un tiempo específico sino que esto se avance poco a poco, la misma que se aprecia que pocos son las entidades que se encuentran en este proceso de transito al nuevo Régimen de la Ley servir, esta Ley lo que se quiere conseguir es consolidar un solo régimen de contratación de personal en los Sectores Públicos, asimismo alcanzar un mayor bienestar para los ciudadanos, lo cual es mejorar los niveles de vida, designar a profesionales por medio de méritos y tener igualdad de oportunidades, en cuanto a la Municipalidad Provincial de Huánuco aún no se encuentran por completo a la implementación, es por ello se busca que dicha Municipalidad cuente con todas las fases de implementación así ver la efectividad que trae consigo esta Ley, ver cuáles son la problemática para que estas no sean implementados.

Siendo así quienes son los encargados de llevar a cabo para que se haga efectiva la implementación a la Ley del Servicio Civil.

La presente investigación se centró como establecer que la Municipalidad Provincial de Huánuco cumpla con todos los requisitos para ser implementadas y cuáles pueden ser los mecanismos más rápidos para llevarlo a cabo y así sea más efectiva y ver cuál sería la expectativa una vez implementada.

Ahora bien, la presente investigación se aplicó un nivel descriptivo –explicativo, básicamente No experimental transaccional – simple, con una población conformada por sujetos de estudio que estarán constituida por trabajadores y funcionarios de la Municipalidad, asimismo expertos en Derecho Municipal y Gestión Publica

Palabras claves: Régimen laboral, Ley del Servicio civil.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, cuyo objetivo es la problemática de la implementación de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, a fin que dicha entidad sea implementada en todos sus fases así ver los aspectos importantes que acarrea ésta problemática, y de este modo hacer efectiva la implementación de la Ley Servir y no encontrar un desorden normativo, Esta reforma tiene como fin contribuir a la mejora continua de la administración pública a través del fortalecimiento de las personas que prestan servicios en ella, siendo así, para ello se ha trabajado cumpliendo lo normado en nuestra Universidad, y con el fin de optar el título profesional.

Consecuentemente, en el Capítulo I presentamos como punto de partida la problemática observada en por ello se plantea el problema, se formula los objetivos, la justificación, y la viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II, denominado Marco Teórico, presentamos los antecedentes del estudio y los planteamientos teóricos propiamente dichos, estos fundamentos teóricos parte de un análisis normativo, las mismas que permiten formular las hipótesis, aquí también se identifican las variables e indicadores.

En el Capítulo III encontraremos la Metodología, las técnicas e instrumentos a utilizarse, ello comprende el nivel y tipo los métodos de investigación, aquí también se identifican la población y muestra.

El Capítulo IV, lo constituye los resultados que se presentan en cuadros y gráficos y finalmente en el Capítulo V, presentamos los resultados para finalizar con las conclusiones y recomendaciones junto con las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

La investigadora

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Descripción del problema.

El Estado Peruano es la nación jurídica y políticamente organizada en la cual busca la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos es por ello que el 4 de julio del año 2013 se publicó en el diario oficial el Peruano la Ley N°30057, denominada ley del servicio Civil cuyo objetivo es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicio a cargo de estas, a fin de que entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

En su Décima Disposición Complementaria Final, estableció que un plazo de ciento ochenta (180) días calendarios se debían dictar las normas reglamentarias de la Ley, que se estructurarían en al menos, los siguientes reglamentos:

- a). Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.
- b). Reglamento de compensaciones, aprobado mediante Decreto supremo refrendado por el presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. A propuesta de Servir para el caso de compensaciones no económicas; y a propuesta de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos Público, en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público, para el caso de compensaciones económicas.
- c). Reglamento de régimen especial para Gobiernos Locales, aprobado mediante Decreto Supremo refrendando por el presidente del consejo de ministros, a propuesta de Servir.

En este sentido durante nuestras prácticas en el Área Laboral y Administrativo hemos observado que en nuestro país la situación actual en materia de empleo público es en gran medida caótica y desordenada debido al desorden generado por la coexistencia de diferentes regímenes laborales (Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057) y por ende, de distintos criterios en materia de remuneraciones, modalidades contractuales, deberes y derechos de los servidores públicos, entre otros los mismos que fueron generando conflictos laborales, con incidencia en el ámbito social pues son muchas las protestas que se observan que evidenciamos frecuentemente en las calles debido a que el estado todavía no ha logrado tener un régimen laboral debidamente implementado. Es por ello que la importancia de haberse promulgado esta nueva ley del Servicio Civil radica cuyo propósito es el establecimiento de una nueva y única carrera pública que integre todos estos regímenes arribas expresados, a través del traslado progresivo y voluntario del personal perteneciente a los anteriores regímenes laborales.

Esta nueva normativa laboral introduce un nuevo sistema con base a la meritocracia, el mejoramiento de la calidad del servicio y la elevación de los ingresos de la mayoría de los servidores públicos. Asimismo, uno de los temas más importantes de este dispositivo, creemos que es el referido a la profesionalización del Servicio Civil, el cual se va a realizar a través de la evaluación constante de desempeño, la capacitación y el cumplimiento de metas.

La dación de esta ley generó un gran debate nacional. Por su parte, puesto que los promotores de la Ley y el Poder Ejecutivo, a través de Servir, defendieron su promulgación por considerarla como una de las reformas más ambiciosas y esperada de los últimos veinte años, estos sostienen que la reforma del servicio civil es clave para introducir la meritocracia, elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, mejorar los ingresos de los servidores públicos e incrementar su crecimiento personal y profesional en la administración pública, entre otros. En contra posición observamos que los gremios y sindicatos laborales de los trabajadores estatales se oponen abiertamente a la Ley ya que considerarla que la

implementación y adecuación a este nuevo y único régimen laboral producirá despidos masivos, la imposibilidad de negociar colectivamente las remuneraciones, la imposibilidad de recurrir a recursos judiciales que permitan permanecer en su régimen, entre otras oposiciones.

En este sentido también se observó en nuestro medio local que existe entre los trabajadores del sector publico cierta resistencia y negación a la implementación y adecuación a este nuevo régimen del servicio civil.

La presente tesis pretende conocer la manera de cómo se vino implementando este nuevo régimen y sus resistencias que viene teniendo en un sector público muy importante como es la Municipalidad Provincial de Huánuco. Sabemos que esta instancia de Gobierno ha iniciado un proceso de implementación estableciendo en atención a la ley una serie de mecanismos técnicos normativos que aun todavía no está cumpliendo con la finalidad en esta primera etapa del proceso de adecuación a este nuevo régimen laboral del servicio civil, por lo que además pretendemos también tener las dificultades y debilidades que se tienen en la Municipalidad Provincial de Huánuco para implantar esta nueva ley en los trabajadores del Gobierno Local.

1.2. Formulación del problema.

Formulación general.

¿Cuál es la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

Formulaciones específicas.

Fe1 ¿Cuál es el nivel de proceso de tránsito al nuevo régimen laboral del servicio civil: Ley N° 30057, ¿que se tiene en la Municipalidad Provincial de Huánuco a opinión de sus funcionarios y trabajadores?

Fe2. ¿Qué beneficios traerá la implementación y adecuación al Nuevo Régimen Laboral de la Ley Servir N°30057 a la municipalidad provincial de Huánuco, 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores?

- Fe3. ¿Qué resistencia y rechazo muestran los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco respecto a la implantación y adecuación a la Ley del servicio civil en el año 2018?
- Fe4. ¿Qué mecanismos técnicos normativos se debe proponer para hacer efectiva la implementación y adecuación al Régimen del servicio civil Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

1.3. Objetivo general.

Determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018.

1.4. Objetivos específicos.

- Oe1. Identificar el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- Oe2. Determinar los beneficios que traerá la implementación y adecuación al Nuevo Régimen Laboral de la Ley Servir N°30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- Oe3. Determinar la resistencia y rechazo que tiene la implementación y adecuación de la Ley Servir N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.
- Oe4. Proponer mecanismos técnicos normativos para hacer más efectiva la implementación y adecuación al Régimen laboral Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.5. Justificación de la investigación.

La presente investigación cuya línea de investigación es el Derecho Administrativo Laboral se justifica por la necesidad de conocer a mayor profundidad la nueva Ley Servir Ley N° 30057, ya que hasta la actualidad aún se evidencia su desconocimiento y a la vez se muestra expectativas en el ámbito laboral de especialmente dentro de sectores importantes de la administración pública como lo es en esta caso dentro de la municipalidad Provincial de Huánuco, es allí donde evidenciamos una relevancia social para los mismo trabajadores y funcionarios en la que aportaremos datos que permitan una mejor conocimiento de su implementación.

La presente investigación tiene implicancias porque permite tener una mejor a preparación, para la implementación al nuevo régimen, asimismo fue importante como antecedente para futuras investigaciones. Su valor teórico tuvo un sustento en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por D.S N° 040-2014-PCM, asimismo en las normas del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. la presente investigación buscó profundizar en la etapa de la implementación de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil e identificar las variables que fueron afectando los niveles de avance de un tipo específico de la Municipalidad Provincial de Huánuco en su proceso de transito al Régimen del Servicio Civil.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Uno de los aspectos limitantes de la presente investigación fue la insuficiente bibliografía puesto que al ser un tema de actualidad es escaso las fuentes de información en nuestro medio, por lo que se tuvo que recurrir sobre todo a fuentes virtuales por medio de internet con la cual fueron subsanados este aspecto limitante; en este mismo sentido también encontramos otro limitante que es los sujetos de información puesto que algunos funcionarios o trabajadores de la Municipalidad son reacios y renuentes a brindar información y otros muestran una actitud de rechazo al considerar que el recojo de información pueda tener un carácter evaluativo o de fiscalización

por lo que en este aspecto se tuvo que recoger información de aquellos sujetos que muestren una actitud para brindar información.

1.7. Viabilidad de la investigación.

Fue viable este proyecto de investigación porque se contó con el apoyo y compromiso de algunos trabajadores y/o funcionarios conocedores del tema materia de la presente investigación; por otro lado también la suscrita realizó servicios pre-profesionales en la entidad donde se realizó la presente investigación esto permitió recoger primeramente fuente de información que permitió la realización de la investigación; en este mismo sentido fue viable porque se contó también con el apoyo y compromiso del asesor designado por nuestra universidad quien nos orientó para la realización oportuna de esta investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO.

2.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel Local.

Que habiendo recurrido a las diferentes bibliotecas locales en busca de información sobre temas de la Ley Servir no se pudo encontrar información para nuestra tesis.

A nivel nacional.

Tesis: TORRES BALCÁZAR, V (2016) “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios” PUCP del Perú. (Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública). En cuyo resumen refiere lo siguiente:

Que una de las pocas políticas públicas que, desde el retorno de los gobiernos democráticos, ha logrado perdurar en el tiempo e ir alcanzando la maduración de su fase de diseño a partir del impulso recibido por las diferentes administraciones de turno y el consenso generado en torno al proceso de adhesión del Perú a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con miras a la celebración del bicentenario del país: la política pública del servicio civil.

La citada política ganó un espacio en la agenda pública con la creación del ente rector del sistema administrativo de la gestión de los recursos humanos en el Estado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el 2008 y con la promulgación de un Decreto Supremo que la incorporó como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del sector público en el 2010. Sin embargo, es en el 2013 cuando la política pública del servicio civil alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil.

Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario

actual de los recursos humanos del Estado peruano. Precisamente, esa transición les demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización del proceso de adhesión de países a la OCDE demanda la implementación de líneas de acción vinculadas a diferentes áreas temáticas, tales como la gobernanza.

los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil.

Es en torno a ese proceso que gira la presente investigación, concentrándose en la experiencia de más de dos años de los ministerios del Estado peruano. Los diecinueve ministerios se encuentran inmersos en el tránsito, pero cada uno ha venido avanzando a un ritmo distinto, posicionándose a la fecha en diferentes hitos del proceso.

Dicha dispersión motivó el análisis de los factores que podrían estar afectando el grado de avance de los ministerios en su proceso de tránsito, identificando hasta doce variables explicativas, que posteriormente fueron agrupadas en tres dimensiones: características organizacionales de los ministerios, características de la normativa y de las herramientas del proceso de tránsito, y liderazgo en el proceso de tránsito de los ministerios.

En atención a ello, el documento ha sido estructurado en nueve capítulos para un abordaje detallado del objeto de estudio. El primer capítulo abarca el desarrollo de los temas más representativos de la investigación, partiendo por la caracterización de las etapas de una política pública, centrando la atención en la fase de implementación y resaltando la política pública del servicio civil; también hace un recuento del estado del servicio civil en el Perú, los intentos de reforma y el proceso que actualmente se encuentra en curso.

El segundo capítulo explica el diseño metodológico de la investigación, enunciando las dimensiones que permitirán explicar el grado de avance de los ministerios, presentando las variables explicativas que fueron sometidas a validación en el trabajo de campo y describiendo las herramientas de recojo de información que permitieron obtener datos para la realización de

correlaciones y regresiones, y la respectiva interpretación de los resultados en cada uno de los casos.

El tercer capítulo contextualiza al lector sobre los lineamientos para el proceso de tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, secuencia necesaria de entender para comprender la ruta que vienen siguiendo las entidades públicas, especialmente los ministerios, en el marco de la Ley del Servicio Civil, y que constituye la estructura básica sobre la que se apoyan los posteriores capítulos de análisis de la investigación.

El cuarto capítulo presenta información descriptiva sobre la situación actual de los recursos humanos en los ministerios, la que permitirá entender rápidamente el desorden y las complejidades de la gestión de personas en ese tipo de organizaciones, así como justificar la necesidad de un proceso de modernización como el abordado por la investigación.

En el quinto, sexto y séptimo capítulos se presenta el análisis de cada una de las variables contempladas por las dimensiones propuestas para el estudio, resaltando la intensidad de la asociación que cada una de ellas tiene con el nivel de avance de los ministerios en el proceso de tránsito y el grado de explicación que tienen sobre dicha variable dependiente.

En el octavo capítulo se seleccionan las variables que tienen mayor grado de explicación sobre el objeto de estudio y se procede a la construcción de un modelo que permita la interpretación del grado de avance en el proceso de tránsito de los ministerios en función de dichas variables. A partir de este modelo se retoman las hipótesis sobre las que partió la investigación y se hace una breve reflexión en relación al objeto de estudio.

En el noveno capítulo se plantean recomendaciones generales, tanto para el tránsito de los ministerios, como para la conducción de dicho proceso en general, a fin de que las lecciones aprendidas motiven la reflexión sobre la necesidad de acciones rápidas sobre el grupo analizado, adecuaciones para otros tipos de entidades públicas inmersas en el proceso de tránsito y otras acciones que merecerán la atención de la nueva administración en aras de la continuidad de la política pública del servicio civil.

Con todo lo expuesto en el presente documento no se pretende plantear soluciones a la implementación del proceso de tránsito de las entidades

públicas al régimen del servicio civil, pero sí llamar la atención sobre aquellos factores que afectan de modo importante el grado de avance de entidades públicas representativas como los ministerios, para desde allí esbozar algunas líneas de acción de corto y mediano plazo que permitan dinamizar el proceso del conjunto de entidades más visibles del Poder Ejecutivo.

Comentario: el autor de análisis refiere que en el proceso de transito de las entidades públicas al Régimen del Servicio Civil buscar llamar la atención sobre aquellos factores que afectan de modo importante el grado de avance de las entidades, para así dinamizar el proceso del conjunto de entidades más visibles.

Tesis: REYNA TORRES Ricardo J. (2017) “Gestión de Personal en la Ley servir y los procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac 2016” (Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública) en cuyo resumen refiere que esta tesis tiene como propósito establecer la relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, y que de esta forma se pueda determinar que la vigencia de la Ley Servir incide proporcionalmente en el comportamiento de los Servidores Civiles en la Administración Pública, de ahí que se desprenda el problema general del presente trabajo como es: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

El tipo del trabajo de investigación es básico, y su nivel de investigación corresponde al cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional, de diseño no experimental, transversal. Para este trabajo se estableció una población constituida por 193 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac en el Año 2016. Así mismo se procedió a la aplicación del muestreo no probabilístico.

Para constituir la confiabilidad del cuestionario, se empleó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 servidores escogidos al azar obteniendo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Gestión de

Personal en la Ley Servir 0,958 y Procesos Administrativos Disciplinarios 0,929. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 23. Subsecuentemente con los resultados conseguidos aplicando el programa referido precedentemente, en la pestaña Analizar - Correlaciones – Bivariadas – Coeficientes de correlación de Spearman, se evidenció que existe relación moderada positiva entre las variables $R_h=0,740$.

Comentario: Que el Autor busca establecer la Gestión de Personal en la Ley Servir, y así ver el comportamiento de los Servidores Civiles en la Administración Pública, esto busca como cada servidor se desempeña con la entrada del nuevo Régimen de la Ley Servir si es o no efectiva dicha ley, lo cual llevaría a cabo la capacidad que muestran el personal el manejo de sus labores.

Autor: Br. PEZO LÓPEZ Sandra V. (2017) “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) en cuyo resumen refiere que se desarrolló en el Instituto Nacional Penitenciario de Tarapoto y se basa en las teorías de Bruce, Lepine y Crawford sobre desempeño laboral y la reglamentación de la ley servir. Su propósito es identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016. Y responde con la hipótesis existe relación entre la eficiencia de la implementación de la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016. Es una investigación que utiliza el método cuantitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población y muestra constituida por 21 trabajadores del INPE Tarapoto, tanto contratados, como nombrados. A su vez, se utilizó una ficha de registro de implementación de la ley servir y un cuestionario de desempeño laboral.

El nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso

con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos. El desempeño laboral se presenta en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Se concluye que existe relación entre la implementación de la ley servir y el desempeño laboral. Esto sustentado en el resultado en los valores encontrados del χ^2 (13.74) que es mayor que al valor tabular con 0.05 de nivel de significancia y 06 grados de libertad es χ^2 (12.59).

Comentario: El autor resalta acerca que los resultados después de la implementación de la ley servir en INPE – Tarapoto son eficientes y eficaces ya que se observa que los trabajadores tienen rendimiento óptimo en los servicios de calidad ofrecidos y desempeño laboral en sus respectivas áreas.

Autor: Mg. TORRES SARAIVA C ; REYES MIGUEL N (2017) “EX SERVIDORES EN LA DIRECTIVA 002-2015-SERVIR Y SU LEY N°30057”
Universidad Privada de Ica (Para optar título profesional de abogado)

La presente Tesis tiene por finalidad dar a conocer la directiva 002-2015-SERVIR, y como esta califica a los servidores y ex servidores, teniendo en cuenta las modificatorias a la presente directiva. Que, Debemos de tener en cuenta que las modificatorias tienen por objetivo de consolidar y reducir las incertidumbres jurídicas de la interpretación de la directiva 002-2015-SERVIR, de las entidades públicas de los servidores civiles. En el mundo que vivimos exista una lucha constante contra la impunidad, por lo que esta tesis tiene como propósito a través de entrevistas y análisis en demostrar cómo es que la nueva directiva al momento de calificarlo como ex servidor queda libre de toda falta cometida. Es por todo lo antes mencionado que la presente tesis, va a dar a conocer cómo es que se viene tratando a los ex

servidores, en la directiva 002-2015-SERVIR, y como esta a su vez deja la impunidad.

Comentario: El autor conceptualiza la consolidación acerca de reducir las incertidumbres jurídicas de la interpretación de la directiva 002-2015-SERVIR en las entidades públicas.

A nivel internacional.

Libro: PAUTASSI Laura C. (2004) “*Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*” CEPAL. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

En cuyo resumen refiere que las regulaciones nacionales en materia de derecho de trabajo en seis países de la región: Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Uruguay. Para ello se compara los aspectos más relevantes de los ordenamiento legales, aplicables, disparidades, las políticas aplicables por las entidades gubernamentales con competencia en la materia y las barreras que el ordenamiento jurídico impone agravando de ese modo la situación de facto que atraviesan las mujeres al momento insertarse en el mercado de trabajo.

En ese sentido, revise especial interés el análisis de los principios de derecho laboral y la diferencia entre mujeres y hombres, situación que también es analizada en los pactos y tratados internacionales de derechos humanos y las Constitucionales Políticas de cada uno de los países seleccionados. A su vez se presta especial consideración a los mecanismos legales o expulsan a las mujeres del mundo del trabajo, la existencia de normas que fomenten la armonización de trabajo remunerado y el trabajo reproductivo; el alcance de disposiciones que promuevan las responsabilidades familiares compartidas por la pareja y la presencia de normas que conciban la maternidad como responsabilidad social y no individual. Por último, se analiza especialmente el impacto de la flexibilización laboral implementada en los últimos años y las reformas en materia de seguridad social en cada uno de los países seleccionados.

Comentario: El autor explica acerca de las políticas con referencia a los mecanismos de trabajo laboral varón mujer, la existencia de normas y los

aspectos sociales referentes a lo social y no individual, integra el estudio acerca del impacto obtenido en su implementación acerca de las reformas en materia de seguridad social.

Revista; Artículo “*Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina*” Jürgen Weller Nueva Sociedad Chile 2011 donde se refiere que, para poder contar con condiciones laborales adecuadas, los trabajadores deben superar cuatro formas de exclusión: la exclusión del mercado laboral, la del empleo, la del empleo productivo y la del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Por eso, la evolución de estas exclusiones durante las décadas recientes y la situación actual son imprescindibles para dar cuenta de las realidades del trabajo en América Latina.

Comentario: El autor remarca los cambios en los últimos años y concluye resaltando tres retos: enfrentar la elevada inestabilidad como característica del mercado laboral, perfeccionar la institucionalidad laboral existente y hacer frente a la desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo.

2.2. Bases teóricas.

Bases teóricas referidas a la variable descriptiva.

A. La ley del servicio civil

a. Evolución histórica del problema de estudio.

Según CORRALES ANGULO. Andrés et all. (2015) refiere que desde 1990 acciones orientadas a reformar el servicio civil peruano. Desde dicho año se pueden identificar cuatro intentos de reforma del servicio civil.

El primer intento de reformas se dio entre 1990 y 1992 bajo la influencia del consenso de Washington. Se buscaba reducir el tamaño del Estado y restringir su rol a estos efectos se adoptaron, principalmente seis medidas:

- 1) Reducción de personal que ocasiono ceses colectivos sobre la base de evaluaciones semestrales y compra de renunciias.

- 2) Cierre de ingreso a la carrera administrativa, prohibición de progresión en la carrera y congelamiento de sueldos a partir de la Ley Anual de Presupuesto Público de 1993.
- 3) Asignación de Régimen Laboral Privado a entidades públicas(agencias) y además un nuevo régimen laboral privado con una mayor flexibilidad (Decreto Legislativo N° 728).
- 4) Creación de los llamados Servicios No personales (SNP), que, en un marco de prohibición de ingreso al empleo público, buscaba incorporar nuevos servidores, supuestamente temporales, pero de renovación indefinida, bajo la modalidad locadores de servicios.
- 5) Recurso al PNUD y al fondo de apoyo Gerencial para contratar bajo la modalidad de locación de servicios(“consultores”), al margen de las prohibiciones de ingreso al estado, profesionales calificados puestos directivos y de asesorías de alto nivel.
- 6) Creación de incentivos no remunerativos, el más conocido del proveniente del fondo de Asistencia y Estimulo – CAFAE, para compensar los bajos sueldos y atraer personal calificado. Los montos del CAFAE diferían mucho entre instituciones y obedecían, en buena medida, al peso relativo de la entidad para la negociación de mayores incentivos para su personal.

Como puede apreciarse, estas medidas contribuyeron a generar desorden, e inequidad y desvalorización del empleo público; no obstante, permitió atraer personal calificado al Estado y Profesionalizar la agencia (Organismos públicos, entre ellas reguladoras).

El segundo intento de reforma se dio entre 1995 y 1997, buscaba modernizar el estado, haciéndose más eficiente, a través de la desregularización y simplificación administrativa. En julio de 1995,

mediante Ley N° 26507, se desactiva el Instituto Nacional de Administración Pública-INAP, ente rector del empleo público, y se transfirieron sus funciones de supervisión de recursos humanos a la Presidencia del Consejo de Ministros. En 1996 se inicia un proceso de modernización del Estado al aprobarse, con Decreto Legislativo N° 834, la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública que, entre sus principios (art. 3), consigna «El Poder Ejecutivo busca mejorar la gestión pública a través de instituciones eficientes y de la profesionalización y revalorización del servidor público». Mediante este proceso se requería, entre otros aspectos, reorganizar la carrera pública mediante el sinceramiento de los contratos SNP y la aprobación de una nueva ley de carrera pública. No obstante, esta propuesta recibió poco apoyo político y de la opinión pública y no prosperó, particularmente, por la preocupación por el alto costo que implicaría convertir a contratos laborales indeterminados los contratos SNP (SERVIR, 2012: 10).

El tercer intento de reformas se dio entre 2001 y 2006: Se establecieron las bases para una reforma del servicio civil. El año 2001 se constituyó, mediante Decreto Supremo 004-2001-TR, la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central. Esta comisión estuvo presidida por el entonces Ministro de Trabajo y Promoción Social Jaime Zavala Costa y tuvo el asesoramiento del Dr. Mario Pasco Cosmópolis.

El cuarto intento de reforma del servicio civil, a partir del año 2008, constituye propiamente el inicio de la actual reforma del servicio civil. A raíz de la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, se presentó una ventana de oportunidad con las facultades legislativas que recibió el Poder Ejecutivo, entre otros aspectos, para modernizar el Estado.

En dicha oportunidad se diseñó una estrategia de reforma del servicio civil que contó con el liderazgo de Mario Pasco Cosmópolis, en esa época Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Se optó por una estrategia de gradualidad y habilitación progresiva, según la cual se incidiría en determinados problemas claves con un impacto fiscal limitado; y el avance de dichas medidas habilitaría, progresivamente, la adopción de reformas más profundas y extensas en un plazo de 3 a 10 años, según disponibilidad presupuestal y las capacidades que se podrían ir desarrollando.

De esta forma se descartó una primera aproximación de intentar una reforma integral sobre la base de los proyectos de ley de desarrollo de la Ley Marco del Empleo Público.

b. Los precedentes de la ley Servir.

Según, <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>. El 4 de julio del año 2013 se publicó la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) -en adelante la Ley- luego de ser aprobada por el Congreso de la República tras una importante discusión pública sobre sus virtudes, impactos y desafíos. La reforma del servicio civil comprende a aquellas personas que prestan servicios al Estado y se enmarca en principios tales como la orientación al ciudadano, la eficacia y la meritocracia. Al 31 de diciembre del año 2014, un total de 99 entidades públicas han solicitado ser incorporadas a la Ley del Servicio Civil y ya trabajan de la mano de los equipos de SERVIR los pasos y etapas para su plena incorporación. No existe un plazo fijo para que estas primeras 99 entidades culminen su proceso, pero la mayoría podría concluirlo durante los años 2015 o 2016, dependiendo de sus avances. El plazo máximo de incorporación (de todas las entidades obligadas por Ley), debe producirse en un periodo máximo de seis años. Una parte importante de la reforma la constituye el diseño institucional y el marco legal. Durante el año 2014, SERVIR ha

realizado un esfuerzo especial para elaborar y aprobar las normas que sean necesarias para una implementación fluida, sin sobresaltos. Gran parte de las normas y directivas fueron pre publicadas para enriquecerlas y recoger los aportes, de Mapeo de Puestos, con la finalidad de colaborar con las entidades en su proceso de tránsito, al ser esta la primera herramienta por aplicar. Sin embargo, a través del servicio de asistencia y monitoreo de SERVIR, se identificaron casos generales y dudas frecuentes sobre la operatividad de la herramienta, por lo que resultó necesario desarrollar un documento más específico y ajustado a la práctica de las entidades. Por ello, en junio del año 2014, se publicó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 106-2014-SERVIR/PE, la actualización de la Guía de Mapeo de Puestos con la finalidad de proporcionar a las entidades públicas un ‘paso a paso’ para la correcta aplicación de la herramienta ‘Mapeo de Puestos’. Dicho documento contiene, además de la operatividad de la herramienta, una secuencia de formatos que facilitan la generación de estadísticas y la elaboración de reportes útiles para el análisis situacional que deben hacer las Comisiones de Tránsito al nuevo régimen. La implementación de la reforma implica, por un lado, diseñar y poner a funcionar reglas que ordenen y mejoren el funcionamiento de los recursos humanos en las entidades públicas y, por otro lado, acompañar y promover el tránsito ordenado de las entidades y los servidores al nuevo régimen. La magnitud de la reforma, lo novedoso de sus propuestas y el hecho que desde los años noventa se han acumulado problemas en la gestión de recursos humanos en el Estado, implica para SERVIR dar a esta reforma la primera importancia tanto en su diseño técnico como en la implementación de las nuevas reglas. En ese marco, SERVIR viene ejecutando una estrategia de trabajo que incluye los siguientes componentes: Diseño de reglas. Para cada uno de los temas por regular (sobre capa directiva, promoción y mejora de la capacitación o la dación

de procesos de selección meritocráticos, entre otros), SERVIR ha creado un equipo de trabajo que sigue un proceso previamente establecido: (i) Realiza un diagnóstico de la situación actual, incluyendo trabajo de gabinete y labor de campo para levantar casuística que recoja la diversidad de prácticas en el tema a regular; (ii) Elabora una comparación con buenas prácticas internacionales; (iii) Plantea una propuesta de reglas que son discutidas y validadas internamente con todas las gerencias de SERVIR; (iv) Valida y pre publica la nueva reglamentación y, finalmente, (vi) Ajusta la propuesta y publica el proyecto final, observaremos el siguiente gráfico:



En ese marco, al 31 de diciembre de 2014, había un total de 99 entidades públicas transitando al régimen del servicio civil. Ese grupo está conformado por 75 entidades del nivel nacional, 4 de nivel regional y 20 de nivel local, siendo los siguientes:

Tabla N°1. Distribución del total de entidades en tránsito según tipología

Nivel	Valor absoluto	Valor relativo (%)	Tipo	Numero de entidades
Nacional	76	77	Ministerios	17
			Reguladores	4
			Organismos Constitucionalmente Autónomos	4
			Organismos Públicos Ejecutores	19
			Organismos Técnicos Especializados	21
			Otros	11
Regional	5	5	Gobierno Regional	4
			Otros	1
Local	18	18	Gobierno Local	15
			Otros	3
Total	99	100	-	99

Tabla N°2. Distribución del total de entidades en tránsito según etapa que atraviesa

Etapa	Valor absoluto	Valor relativo (%)	Hito	Numero de entidades
1. Preparación	40	40	Comisión de Tránsito conformada	16
			Comisión de Tránsito capacitada	12
			Preparación de equipo interno / tercerización	12
2. Análisis situacional	49	50	Mapeo de Puestos en ejecución	30
			Mapeo de Puestos culminado	5
			Mapeo de Procesos en ejecución	13
			Mapeo de Procesos culminado	1
3. Aplicación	10	10	Informe de Mejoras de Procesos en elaboración	2
			Informe de Mejoras de Procesos culminado	4
			Ejercicio de dotación en curso	3
			Dotación culminada	1
Total	99	100	-	99

A este conjunto de entidades, se les está proporcionado asistencia técnica, con el fin de absolver dudas y consultas sobre el proceso de tránsito. De este modo, se ha capacitado a 83 de las comisiones de tránsito conformadas, pero, adicionalmente, se les ha dado asesoría personalizada en la formulación de perfiles de puestos para ocupar puestos bajo el Decreto Legislativo 1057 y el Decreto Legislativo 728, en tanto la entidad termina de efectuar su proceso de tránsito al nuevo régimen. Por ejemplo, se ha asesorado sobre este tema a veinte entidades en proceso de tránsito, llegando a revisar y comentar más de mil perfiles de puestos. Ahora bien, las 99 entidades tienen avances diversos en relación con la aplicación del mapeo de puestos, el mapeo de procesos, la identificación y la ejecución de mejoras, la dotación de puestos y posiciones, entre otros. Al respecto, la información del monitoreo del tránsito de estas entidades nos permite afirmar que el 50% está en la segunda etapa del tránsito, aplicando, básicamente, la herramienta mapeo de puestos.

c. La ley del servicio civil.

Según la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos refiere que el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013) en su norma denominada “Ley del Servicio Civil”, refiere

que el Servicio Civil es el conjunto de medidas institucionales por los cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado. Asimismo, se puede señalar que la norma precede, Ley del Servicio Civil, aprobada por el Congreso de la Republica, con la cual, a través de la Meritocracia, el Estado podrá alcanzar una mejor calidad de los servicios hacia los ciudadanos.

a) Objetivo de la Reforma del Servicio Civil

Según la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos publicado en Julio 2016, refiere que el objetivo de la reforma civil se encuentra en la Ley N.º 30057, en el Artículo I de su Título Preliminar señala que:

El Objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su Gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Así, desde el inicio de la norma se evidencia los grandes objetivos de la reforma: acabar progresivamente con la multiplicidad de regímenes laborales que actualmente se encuentran en el sector público.

b) Finalidad de la Ley.

Según la precitada guía la finalidad de la presente ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y prestan efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

c) *Ámbito de la Aplicación (Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público)* Julio 2016.

El Régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerio y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a lo que la Constitución Política del Perú y las Leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

d) *Clasificación de los Servidores Civiles*

La misma guía agrega que los Servidores Civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funcionario Público.
- b) Directivo Publico.
- c) Servidor Civil de Carrera.
- d) Servidor de actividades complementarias

e) *Implementación de las entidades a la Ley del Servicio Civil*

La implementación se hace efectiva con la vigencia de las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de la Ley N.º 30057, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación.

Los cuales los factores serán necesarios para una adecuada implementación de una ley teniendo el objetivo de diagnosticar el grado en el que la administración pública está capacitada, y los objetivos que se persiguen con la implementación es elegir una solución adecuada que cumpla con las expectativas.

El compromiso del régimen del Servicio Civil es alcanzar un mayor bienestar para los ciudadanos, mejorar los niveles de vida, insertar a profesionales por mérito e igualdad de oportunidades.

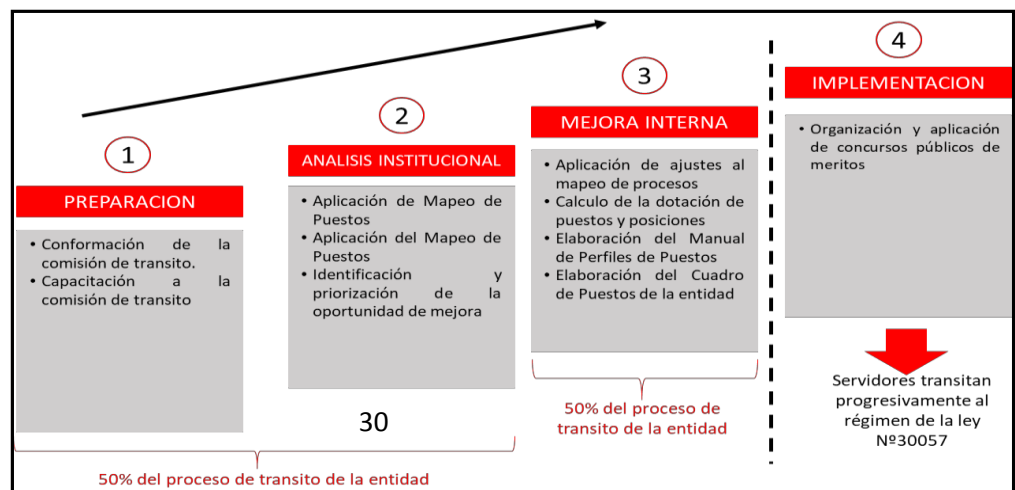
f) El proceso de reforma al régimen del servicio civil.

Según el balance 2015 rendición de cuentas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR refiere que la reforma del Servicio Civil no es un mero pase de servidores aun nuevo régimen laboral sino a un proceso de cambio al interior de las entidades públicas. Es una reforma integral y no solo estrictamente laboral.

g) Las etapas para el tránsito al nuevo sistema de servicio civil

El Transito al nuevo Régimen del Servicio Civil ha constituido una oportunidad de mejora para las entidades a través de una reingeniería de sus procesos y la simplificación de sus procedimientos, así como de una cuantificación de sus necesidades reales del personal para cumplir con su misión. Así el proceso de reingeniería de las entidades públicas ha permitido identificar oportunidades de mejora, así como la evaluación técnica de las reales necesidades de personal, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Transito al régimen del Servicio Civil



- **Etapas 1. Preparación**

En esta etapa se conforma una Comisión de Tránsito y se ejecuta acciones de comunicación y sensibilización del personal sobre el contenido de la Ley N.º 30057 y la normativa asociada.

- **Etapas 2. Análisis Situacional**

En esta etapa se realiza el diagnóstico de puestos y procesos con la finalidad de construir una línea base a partir de la cual identificar espacios de mejora.

- **Etapas 3. Mejora Interna**

En esta etapa se aplica mejoras en los procesos, se determina la cantidad de puestos y ocupantes necesarios, se elabora los perfiles de puestos y se valoriza los puestos. Durante esta etapa, se produce a elaborar los nuevos documentos de gestión institucional en materia de Recursos Humanos.

- **Etapas 4. Implementación del nuevo régimen- concursos públicos**

En esta etapa se concentra en la organización y ejecución de concursos públicos de méritos para cubrir aquellos puestos identificados como necesarios para el buen funcionamiento de la entidad.

h) Los aspectos a tomarse en cuenta para la implementación de la ley servir en la municipalidad.

Para su implementación se tomarán en cuenta los siguientes aspectos, esto es según el link: <https://www.servir.gob.pe/gerencia-de-desarrollo-del-sistema-de-recursos-humanos/consideraciones-generales/>

- A. La Municipalidad de Huánuco esta creada bajo un régimen distinto al de la Ley N.º 30057 cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones – ROF o Manual de operaciones vigente, pero que no cuenta con CAP o CAP-P, por ende, se tendrá que tramitar la aprobación de un CAP-P, siguiendo los Lineamientos definidos por SERVIR.

- B. Se debe de tomar en cuenta El cumplimiento de una orden judicial que disponga la reincorporación de un servidor bajo los regímenes de los D. Leg N.º 276, D. Leg N.º 728 y así como de las carreras especiales.
- C. Una vez aprobada la aprobación del CAP-P la clasificación de los cargos consignados en el proyecto del deben haber sido previamente aprobados en el clasificador de cargos de la entidad.
- D. En caso de la municipalidad más adelante quisiera reformular el CAP-P y requiera reordenar los cargos del mismo, podrá hacerlo y aprobarlo mediante dispositivo legal, que corresponda al titular de la entidad, previo informe de la Oficina de Recursos Humanos, con el visto bueno de la Oficina de Racionalización de la entidad, sin necesidad que sea remitido previamente a SERVIR, siempre que dicho reordenamiento cumpla con lo establecido en el artículo 5 del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015- SERVIR/GDSRH.
- E. Para la implementación será necesario contar con la norma vigente plasmada a los servidores públicos con conocimiento, así sujetarse a los cambios, anexando en el proyecto de la ley, el plan de capacitaciones, plan de contingencia y seguridad, plan de concientización y el CAP-P previamente aprobado.

2.3 Definiciones conceptuales.

- **Efectividad:** Se podría decir que es un fin deseado o lograr un objetivo y/o autorización que persigue la ley, quiere decir que la ley es en verdad, obedecida y aplicada. La efectividad tiene que ver a los efectos de las normas, esto quiere decir a la aplicación de su contenido y al cumplimiento de estas.
- **Funcionario:** Es aquella persona que desempeña un empleo público. Se trata de un trabajador que cumple funciones en la Municipalidad de Huánuco.
- **Municipalidad de Huánuco:** Es el gobierno local la ciudad de Huánuco, espacio donde se ha aplicado la presente investigación.

- **Régimen:** Es un conjunto de normas que reglamenta o rigen una cosa o una actividad en el caso de servidores públicos en la Municipalidad de Huánuco están comprendidos actualmente por tres regímenes laborales siendo estos la R.L 276, 1057 y 728.
- **Servicio:** Mérito que se hace sirviendo al estado o a otra entidad o persona. Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad: servicio de correos, de electricidad, etc.
- **Servir:** Es la conformación por todas las personas que trabajan al servicio del Estado, estas personas serán llamados servidores públicos por el simple hecho de brindar servicios a la ciudadanía.
- **Trabajador:** Es aquella persona que realiza un trabajo a cambio de un salario siendo ellos trabajadores de la Municipalidad de Huánuco.

2.4 Hipótesis

Hipótesis general.

Es deficiente el tránsito al nuevo régimen de la ley servir en la municipalidad Provincial de Huánuco debido a que aún no se ejecutan todas las fases de implementación, generando incertidumbre entre los funcionarios y trabajadores.

Hipótesis específicas.

- He1. Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores.
- He2. Si se implementa este nuevo régimen laboral de la ley Servir entonces generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará el acenso meritocrático para los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- He3. Existe un alto nivel de resistencia y rechazo a la implementación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad debido a que estos consideran que es arbitraria, que desconoce derechos laborales y porque no están

debidamente capacitados para su adecuación en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

He4. Si se plantean de manera concreta talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito al nuevo régimen de servicio civil entonces será más efectiva la implementación y adecuación a la Ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

2.5 Variable de Investigación.

2.5.1 Variable Descriptiva: La implementación al régimen del servicio civil

2.6 Operacionalización de variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores
V. Descriptiva. el Nuevo Régimen del Servicio Civil	Procesal	<ul style="list-style-type: none"> - Si se encuentran capacitados para la implementación de la ley servir en la municipalidad de Huánuco. - Consideración que muestran los expertos respecto a que si la Municipalidad se encuentra abocado a la implementación de la ley servir - Nivel de proceso de transito al nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Huánuco. - Propuestas para hacer más efectivo la implementación de la ley servir a consideración de los expertos. - Existencia de una voluntad Política y de gestión para el tránsito al nuevo régimen laboral a consideración de los expertos. - Nivel que se encuentra la implementación al nuevo régimen laboral - Beneficio que traerá la implementación al nuevo régimen laboral de la ley servir a consideración de los funcionarios y trabajadores.
	Meritocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento de la ley que muestran los funcionarios y trabajadores. - Nivel de aceptación o rechazo a la Ley Servir que muestran los funcionarios y trabajadores - Nivel de Importancia que tiene iniciar un proceso de Implementación para la Ley Servir en la municipalidad de Huánuco
	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Factores que no permiten la implementación efectiva de la ley servir en la Municipalidad de Huánuco. - Nivel de compromiso que muestran los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Huánuco. - Consideración que tendrá beneficios la implementación al nuevo régimen laboral de la ley servir para los funcionarios, servidores y para la comunidad huanuqueña.
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de arbitrariedad de desconocimiento de derechos laborales que tiene la ley servir a opinión de los trabajadores - Mecanismos para hacer efectiva la implementación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de la presente tesis es de tipo básico o puro porque se buscó producir nuevos conocimientos a partir de los existentes esta investigación se fundamenta en conocimientos teóricos puesto que su finalidad fue explicar sistemáticamente una realidad concreta para determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tuvo a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018.

3.1.1. Enfoque.

De enfoque cuantitativo-cualitativo, básicamente porque persiguió la descripción lo más exacta de lo que ocurre en la realidad jurídico social, por ello nos apoyamos en las técnicas estadísticas de nivel descriptivo, sobre todo la entrevista y la encuesta y por lo mismo nos permitió establecer propuestas específicas para interpretar el proceso de tránsito al régimen del servicio civil: ley N° 30057.

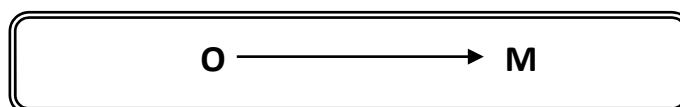
3.1.2. Nivel.

El nivel de investigación es el descriptivo –explicativo, por cuanto este tesis constituyó fundamentalmente, en describir y caracterizar el fenómeno nuestro objeto de estudio, señalando sus causas y consecuencias además de establecer sus rasgos, factores, más peculiares y finalmente se buscó efectuar un proceso de abstracción y de argumentación jurídico administrativo a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para establecer la efectividad que vienen teniendo la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.1.3. Diseño

El diseño es No experimental transeccional – simple, porque solo se observó la única variable de estudios tal como se muestra en la realidad jurídico administrativa y municipal. Es transeccional porque el recojo y la observación de datos se realizó en un solo momento en el tiempo y espacio.

Por tanto, el diseño corresponde al diseño llamado No experimental en su variante Cuasi experimental Simple cuyo esquema será:



Dónde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. Población y muestra.

La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco los mismos que fueron constituido por obreros, personal CAS y empleados nombrados y/o contratados permanentes siendo estos 630 sujetos de estudio; así mismo lo conformaron los 13 funcionarios de la municipalidad además lo constituyeron también 15 expertos entre abogados en derecho municipal y expertos en gestión pública los mismos que en total ascendieron a 658 sujetos de estudio.

Tabla N° 01
Composición de la población de estudio.

Unidad de estudio	Cantidad	Total
Trabajador: Obrero, CAS empleado nombrado y/o contratado, así como el funcionario de la Municipalidad Provincial de Huánuco	643	658 sujetos de estudio
Abogado experto en materia municipal y/o gestión pública	15	

Fuente: Oficina de Registro y escalafón de la MPHCO-2018.
Elaboración Investigadora

La muestra de tipo no probabilística se ha seleccionado a criterio de la investigadora, por tanto, de naturaleza intencional, la misma que estuvo constituida por 80 sujetos de estudio entre trabajadores (70) y expertos (10) entre abogados en materia de derecho municipal y/o gestión pública y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla N° 02
Composición de la muestra de estudio.

Unidades de estudio	Cantidad	Total
Trabajador: Obrero, CAS empleado nombrado y/o contratado, así como el funcionario de la Municipalidad Provincial de Huánuco	70	80 unidades de estudio
Abogado experto en materia municipal y/o gestión pública	10	

Fuente: Área de Registro y Escalafón de la MPHCO-2018
Elaboración Investigadora

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Para la recolección de datos.

Técnicas	Instrumentos
El fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico
Entrevista	Ficha de entrevista a abogados expertos en materia municipal y gestión pública en la ciudad de Huánuco
Encuesta	Trabajadores y funcionarios de la municipalidad Provincial de Huánuco

3.3.2. Para la presentación de los datos.

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como la entrevista y la encuesta, se procedió al conteo para luego proceder a su análisis a través de la estadística descriptiva, considerando la frecuencia y el porcentaje simple; pasándose a realizarse la interpretación a partir de nuestro marco teórico y de los mismos resultados obtenidos para esto proceso hemos utilizado las tablas de doble entrada.

3.3.3 Para el análisis e interpretación de datos.

Una vez tabulados los resultados, se procedió al análisis de los datos recogidos y que incluyeron las siguientes actividades:

- Tabulación de la información en tablas y cuadros estadísticos
- Representación gráfica
- Para luego realizar el análisis y la interpretación de manera cuantitativa y cualitativa teniendo como base nuestro marco teórico, destacándose:
- Análisis e interpretación explicativa de los resultados.
- Síntesis y estimación de los resultados.

Finalmente, los resultados procesados los expresamos en las tablas de triple entrada y gráficos en forma circulares con la ayuda del programa Excel 2016.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos.

A. Resultado de la aplicación de ficha de entrevista a los expertos en materia derecho administrativo municipal.

Tabla N° 03

Muestra la experiencia de experto respecto a que si será importante iniciar un proceso de implementación de la ley del servicio civil en la Municipalidad de Huánuco.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
N° 01 ¿Será importante iniciar un proceso de implementación de la ley del servicio civil para nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco	1. Gerente Municipal	Efectivamente considerando que es objetivo la de Modernizar y ordenar el Estado en cuanto a la Gestión de Recursos Humanos, por lo cual es importante dicho tránsito.
	2. Gerente de Recursos Humanos	Es obligatorio porque la misma ley lo estipula que a partir del 2018, todas las entidades públicas deben iniciar la implementación de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, lo cual ya se ha iniciado con la primera etapa que es la conformación de Tránsito.
	3. Abogado Experto	Por supuesto, lo cual es imprescindible para lograr mayores resultados en la actividad del estado, a través de la selección y evaluación de los servidores civiles. .
	4. Abogada Experto	Considero que sí, toda vez que los servidores municipales aún no se encuentran concientizados sobre el objeto de la norma y tiene apreciaciones equivocadas sobre la normativa y su aplicación.
	5. Abogada Experto	Sí, debido al caos normativo y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones en los deberes y obligaciones de los servidores del Sector Público, por existir multiplicidad de régimen, la que ha conllevado a la coexistencia de servidores con diferentes condiciones a pesar que realizan funciones o cargos similares.
	6. Ingeniero Empresarial	Por supuesto que sí, ya que desfase nuestros documentos de gestión ha generado trabas en el desarrollo de las labores de los servidores civiles, la cual esta medida será fundamental para generar cambios a mediano plazo
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Es importante que se implemente el proceso de la Ley Servir en razón que va permitir generar mayor riqueza cognitiva y posibilitar mecanismos favorables en mérito a la meritocracia.
	8. Jefe de Remuneraciones	Si es importante la implementación porque en la actualidad los procedimientos deben ser en base a resultados.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	Sí, es muy importante dar inicio a un proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, para ello es necesario el compromiso de todos en busca de mejores oportunidades para los servidores y la colectividad Huanuqueña, y por ello es importante conocer sobre lo que se busca lograr.
	10. Experto ingeniero	Si es importante para la meritocracia y los servidores pueden trabajar motivados.
	11. Experto ingeniero	Es importante para el sector público para implementar la relación con una institucionalidad

Fuente: Ficha de entrevista Anexo 02
 Elaboración: La investigadora Julio 2018.

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 03 ante la pregunta a los expertos ¿Será importante iniciar un proceso de Implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Huánuco?, Lo cual opinaron de la siguiente manera: estos respondieron indistintamente, siendo que el experto 1 refiere que efectivamente considera que es un objetivo la de Modernizar y ordenar el Estado.

En cuanto a la experta 2 sostuvo que debe ser obligatorio ya que la misma ley lo estipula, lo cual ya se inició con la primera etapa que es la conformación del tránsito. Para el experto 3 manifiesta que es imprescindible para así poder lograr mayores resultados en la actividad del estado que sean a través de selección y evaluación. Para la experta 4 considera que aun los servidores municipales no se encuentran concientizados sobre el objeto de la norma lo cual tiene apreciaciones equivocadas. la experta 5 refiere que si es importante la implementación ya que hay caos normativo por existir multiplicidad de regímenes.

El experto 6 hace mención que será fundamental para generar cambios a mediano plazo.

En cambio, para el experto 7 refiere que es importante que se implemente la Ley Servir a razón que va permitir generar mayor riqueza cognitiva y posibilitar mecanismos favorables en merito a la meritocracia.

Siendo así para el experto 8 manifiesta que es importante porque en la actualidad los procedimientos deben ser en base de resultados.

El experto 9 refiere que si es importante para ello es necesario el compromiso de todos en busca de mejores oportunidades para los servidores; en cambio para el Experto 10 menciona que si es importante porque habrá meritocracia en relación a sus capacidades serán evaluados.

Asimismo, para el Experto 11 opina que es importante para el sector público para implementar la relación con una institucionalidad.

Conclusión: Es importante que se implemente la Ley Servir en la Municipalidad ya que es un objetivo de modernizar y ordenar el Estado en cuanto a la Gestión de Recursos Humanos, la misma que debe ser obligatorio, ya que esto ayudara a posibilitar mecanismos favorables, y no habrá caos normativo ni multiplicidad de Regímenes, y esto se basaría en base a resultados de cada trabajador así generar cambios a mediano plazo.

Tabla N° 04

Muestra las experiencias que expresan los expertos en materia Administrativa respecto, si la Municipalidad Provincial de Huánuco se encuentra abocado a la implementación a la Ley Servir.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 02 A su consideración ¿La Municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la implementación de la Ley Servir? ¿Por qué?</p>	1. Gerente Municipal	Así es, para ello se formó la comisión de tránsito al servicio civil, que tiene como responsabilidad de los aspectos preciso o preparativos, así como la elaboración de instrumentos, mapeo de puestos.
	2. Gerente de Recursos Humanos	Si porque se debe dar cumplimiento en el mandato legal ya que tiene la finalidad de unificar un mismo régimen, con el fin lograr que exista meritocracia debiendo implementar en su totalidad hasta el año 2020.
	3. Abogado Experto	Que la Municipalidad de Huánuco se encuentra elaborando la normativa interna e instrumentos de Gestión necesarios para la implementación de la Ley Servir.
	4. Abogada Experta	Si porque uno de los objetivos institucionales es brindar un servicio adecuado y operativo a los administrados.
	5. Abogado Experto	Si porque se debe dar cumplimiento en el mandato legal ya que tiene la finalidad de unificar un mismo régimen, con el fin lograr que exista meritocracia debiendo implementar en su totalidad hasta el año 2020. No, porque existe una brecha de conocimientos que impide definir un plan de acciones dan programas en exclusivo.
	6. Ingeniero Empresarial	La falta de presupuesto hace lento la implementación, pero ya se está realizando las acciones correspondientes para la implementación.
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	La entidad como órgano de Gobierno Local ha tomado cierto espacio en buscar metodologías que permiten acogernos a la Ley Servir, lo cual existe una Resolución relacionado al tránsito de incorporación a la Ley Servir, la cual nos encontramos en la primera etapa de las cuatro fases
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	La Municipalidad de Huánuco se encuentra en el proceso de tránsito.
	9. Administrador (jefe de registros y escalafón)	No, porque no hay la predisposición de la comisión de tránsito de la Municipalidad de Huánuco al Régimen de Servicios Civil, en busca de establecer los pasos a seguir para el tránsito al nuevo régimen.
	10. Experto Ingeniero	Aún se encuentran en proceso.
	11. Experto ingeniero	Se encuentra en un proceso que aún no se consolida.

Fuente: Ficha de entrevista Anexo 02
Elaboración: La investigadora julio2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 04 ante la pregunta a los expertos: ¿la Municipalidad Provincial de Huánuco se encuentra abocado a la implementación a la Ley Servir?, Estos opinaron de la siguiente manera: la misma que respondieron indistintamente. El experto del cuadro 1 hizo mención que se formó la comisión de tránsito al servicio civil y que tiene como responsabilidad de los aspectos preciso o preparativos, así como la elaboración de instrumentos, como mapeo de puestos, mapeo de procesos, etc.

La experta 2 menciona que se debe dar cumplimiento en el mandato legal ya que tiene la finalidad de unificar un mismo régimen, con el fin lograr que exista meritocracia debiendo implementar en su totalidad hasta el año 2020.

Para el experto 3 refiere que la Municipalidad de Huánuco se encuentra elaborando la normativa interna e instrumentos de Gestión necesarios para la implementación de la Ley Servir.

La experta 4 menciona que uno de los objetivos institucionales es brindar un servicio adecuado y operativo a los administrados. Para el experto 5 es que se debería dar cumplimiento en el mandato legal ya que tiene la finalidad de unificar un mismo régimen, con el fin lograr que exista meritocracia debiendo implementar en su totalidad hasta el año 2020. No, porque existe una brecha de conocimientos que impide definir un plan de acciones dan programas en exclusivo. El experto 6 menciona que falta de presupuesto hace lento la implementación pero que ya se está realizando las debidas acciones correspondientes para dicha implementación.

El experto 7 hace mención que la entidad como órgano de Gobierno Local ha tomado cierto espacio en buscar metodologías que permiten acogernos a la Ley Servir, lo cual existe una Resolución relacionado al tránsito de incorporación a la Ley Servir, la cual nos encontramos en la primera etapa de las cuatro fases. El experto 8 añade que La Municipalidad de Huánuco se encuentra en el proceso de tránsito. Para el experto 9 menciona que no hay la predisposición de la comisión de tránsito de la Municipalidad de Huánuco al Régimen de Servicios Civil, en busca de establecer los pasos a seguir para el tránsito al nuevo régimen. El experto 10 menciona que la municipalidad aún se encuentra en proceso. Asimismo, para el experto 11 se encuentra en un proceso que aún no se consolida.

Conclusión:

La municipalidad se encuentra avocada al tránsito de la ley servir debido a que formalmente existe una resolución de la alcaldía que es tomada como base fundamental y que también se cuenta con el apoyo de las autoridades en su mayoría que plantean preparativos, instrumentos y mecanismos que establezcan que la implementación de dicha ley sea llevada de manera formal y total, la sensibilización trata de informar que se basa a un cambio que toma como base primordial la meritocracia que en efecto es el punto clave al tránsito al nuevo régimen.

Tabla N° 05

Muestra las experiencias que expresan los expertos si existe una voluntad de política y de gestión en la Municipalidad de Huánuco para que los funcionarios y servidores pasen gradualmente al Régimen de la Ley Servir.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 03 A su consideración ¿existe una voluntad de política y de gestión en la Municipalidad de Huánuco para los funcionarios y servidores pasen gradualmente al Régimen de la Ley Servir? ¿Por qué?</p>	1. Gerente Municipal.	Existe la voluntad política para dicho transito sin embargo considerando que acogerse al nuevo régimen es voluntario, en tal sentido dicha acción obedecerá a aspectos personales del personal sujeto al régimen 276 y 728.
	2. Gerente de Recursos Humanos	La voluntad política está dada y también la disponibilidad de los funcionarios, el problema radica en el personal nombrado 276 y 728 están reacios a la implementación pese a la sensibilización del personal.
	3. Abogado Experto	Si existe voluntad política, aunque no lo suficiente pues habiendo transcurrido más de 4 años desde la entrada en vigencia de la Ley Servir es poco lo que se ha avanzado.
	4. Abogada Experta	Por supuesto que existe voluntad política de la entidad, toda vez que busca meritocracia; es decir que exista que hayan profesionales para dar una buena atención administrativa.
	5. Abogada Experto	Si existe voluntad política y de gestión por parte de la Municipalidad para que los funcionarios y servidores de forma voluntaria pasen al nuevo régimen, por es la entidad está sensibilizando a todo el personal sobre este tema.
	6. Ingeniero Empresarial	Si porque se han venido generando documentación previa para la transición a la Ley Servir. Lo preocupante es que definimos un horizonte y esto genera incertidumbre entre el personal porque hay ausencia de conocimiento.
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Es importante señalar que la voluntad Política y de gestión que viene efectuando la Municipalidad Provincial de Huánuco con relación a esta ley, merita señalar que hay resistencia y hasta desgano casi generalizando de parte de la alta dirección de dar celeridad de incorporación a esta ley, toda vez que por el momento nos encontramos en la primera etapa.
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	Si existe la voluntad por parte de la gestión, pero de los Regímenes 276 y 728 me parece que no desean dicho cambio.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	En parte considero que existe la voluntad de la autoridad, por cuanto se encuentra aprobado la Comisión de Transito mediante Resolución de Alcaldía, pero ahora depende de la comisión establecer los mecanismos a seguir para el tránsito a la nueva ley del Servicio Civil.
	10. experto Ingeniero	Si hay voluntad política pero también depende del Sindicato de Trabajadores.
	11. Experto ingeniero	Si hay voluntad política pero también depende de los demás trabajadores de diferentes regímenes.

Fuente: Ficha de entrevista Anexo 02
 Elaboración: La investigadora julio 2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 05 ante la pregunta a los expertos ¿existe una voluntad de política y de gestión en la Municipalidad de Huánuco para que los funcionarios y servidores pasen gradualmente al Régimen de la Ley Servir?, Estos opinaron de la siguiente manera:

El Experto 1 respondió que sí existe la voluntad política para dicho transito sin embargo considerando que acogerse al nuevo régimen es voluntario, en tal sentido dicha acción obedecerá a aspectos personales del personal sujeto al régimen 276 y 728.

Para la Experta 2 menciona que La voluntad política está dada y también la disponibilidad de los funcionarios, el problema radica en el personal nombrado 276 y 728 están reacios a la implementación pese a la sensibilización del personal.

El Experto 3 ratifica lo mencionado por los antes entrevistados que existe voluntad política, aunque no lo suficiente pues habiendo transcurrido más de 4 años desde la entrada en vigencia de la Ley Servir es poco lo que se ha avanzado.

Para la experta 4 expresa que, si existe voluntad política de la entidad, toda vez que busca meritocracia; es decir que exista que haya profesionales para dar una buena atención administrativa.

El experto 5 hace mención que, si existe voluntad política y de gestión por parte de la Municipalidad para que los funcionarios y servidores de forma voluntaria pasen al nuevo régimen, por es la entidad está sensibilizando a todo el personal sobre este tema.

El experto 6 expreso en su respuesta que si existe voluntad de por qué se han venido generando documentación previa para la transición a la Ley Servir. Lo preocupante es que definimos un horizonte y esto genera incertidumbre entre el personal porque hay ausencia de conocimiento.

Asimismo, para el experto 7 señala que la voluntad Política y de gestión que viene efectuando la Municipalidad Provincial de Huánuco con relación a esta ley, merita señalar que hay resistencia y hasta desgano casi generalizando de parte de la alta dirección de dar celeridad de incorporación a esta ley, toda vez que por el momento nos encontramos en la primera etapa.

Para el experto 8 recalca que existe la voluntad por parte de la gestión, pero de los Regímenes 276 y 728 me parece que no desean dicho cambio.

El experto 9 considera que existe la voluntad de la autoridad, por cuanto se encuentra aprobado la Comisión de Transito mediante Resolución de Alcaldía, pero ahora depende de la comisión establecer los mecanismos a seguir para el tránsito a la nueva ley del Servicio Civil.

Con respecto al experto 10 menciona que si hay voluntad política pero también depende del Sindicato de Trabajadores.

El experto 11 recalca que hay voluntad política pero también depende de los demás trabajadores de diferentes regímenes.

Conclusión: Durante los cuatro los 4 años de vigencia de la ley servir en la entidad, se verifica que existe la voluntad política de las autoridades para el tránsito gradual al régimen, pero la incertidumbre entre el personal nombrado que al parecer por ausencia de conocimiento genera la baja celeridad a la incorporación de todo el personal a la ley, en su mayoría una incertidumbre generada por el personal nombrado de los regímenes 276 y 728, actualmente la comisión de tránsito mediante una resolución de alcaldía viene trabajando en los mecanismos de modo que todo el personal sea sensibilizado y pueda llevarse de manera eficiente y eficaz el tránsito a la ley servir.

Tabla N° 06

Muestra las experiencias que expresan los expertos sobre los factores por la que no se implementa de manera efectiva la Ley servir en la Municipalidad de Huánuco.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 04 A su consideración ¿Cuáles son los factores, por la que no se implementa de manera efectiva la Ley del servicio Civil en nuestra Municipalidad de Huánuco?</p>	1. Gerente Municipal	En el marco de la gradualidad y plazos, es que viene ejecutándose dicho tránsito, en primera instancia vienen acogidos entidades del Gobierno Central a partir del 2019 lo cual será en forma obligatoria.
	2. Gerente de Recursos Humanos	En primer lugar, lo presupuestal por cuanto se deben implementar por etapas y lo más importante el desconocimiento del tema del personal nombrado, ya que ningún nombrado quiere capacitarse.
	3. Abogado Experto	Las reservas y temores de gran parte de los servidores civiles porque tienen miedo de que puedan perder el trabajo estable avanzado, lo cual les obliga a ejercer presión sobre las autoridades encargadas de impulsar e implementar esta reforma.
	4. Abogada Experta	Porque aún no se encuentran en la fase correspondiente para su tránsito.
	5. Abogada Experta	Los factores que se dan para la culminación con la implementación de la Ley Servir, es porque el proceso de tránsito al régimen del servicio civil se dan en cuatro etapas de las cuales se debe cumplir satisfactoriamente.
	6. Ingeniero Empresarial	Primero se debe tener claro que la transición a la Ley Servir es gradual y se refleja en 4 fases.
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Existen muchos factores con respecto a esta ley para no propiciar su rápida incorporación de la 276 a la 30057 significando que, si puntualizamos los factores más implícitos de rechazo de los trabajadores tratándoles en su condición de nombrados, el tener miedo más aun perder su estabilidad laboral ya ganado.
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	Hasta la fecha no contamos con el cuadro de asignación de personal provisional aprobado- CAP, no contamos con el Mapeo de Puestos y otros.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	La falta de capacitación a todo el personal de la Ley N° 30057, la falta de análisis institucional donde se realiza el Mapeo de Puestos y procesos, así como también como la identificación de oportunidades de mejora continua. La falta de adecuación de los instrumentos de gestión establecido por la Ley Servir.
	10. Experto ingeniero	Porque la Municipalidad gozan de independencia y no están obligados hacerlo rápidamente.
	11. Experto Ingeniero	Según la Municipalidad tienen propia autonomía y pueden hacerlo con tiempo.

Fuente: Ficha de entrevista Anexo 02
Elaboración: La investigadora julio2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 06 ante la pregunta a los expertos ¿Cuáles son los factores, por la que no se implementa de manera efectiva la Ley del servicio Civil en nuestra Municipalidad de Huánuco?

Consideran el experto 1 que un factor son los plazos y la gradualidad ya que no están obligadas y es de manera voluntaria, pero partir del año 2019 pasarán a ser obligatorias ya que todas las entidades del Gobierno Central serán acogidas obligativamente por dicha ley. Siendo así que la experta 2 toma como factor principal lo presupuestal por cuanto se deben implementar por etapas y lo más importante el desconocimiento del tema del personal nombrado, ya que ningún nombrado quiere capacitarse. El experto 3 considera que las reservas y temores son factores esenciales para que no se genere el cambio de gran parte de los servidores civiles porque tienen miedo de que puedan perder el trabajo estable. La experta 4 a la pregunta respondió que aún no se encuentran en la fase correspondiente para su tránsito. Para la experta 5 hizo mención que un factor es porque el proceso de tránsito al régimen del servicio civil se dan en cuatro etapas de las cuales se debe cumplir satisfactoriamente. Con respecto al experto 6 menciona que primero se debe tener claro que la transición a la Ley Servir es gradual y se refleja en 4 fases. El experto 7 respondió que existen muchos factores con respecto a esta ley para no propiciar su rápida incorporación de la 276 a la 30057 significando que, si puntualizamos los factores más implícitos de rechazo de los trabajadores tratándoles en su condición de nombrados, el tener miedo más aun perder su estabilidad laboral ya ganado. Asimismo, para el experto 8 considera un factor que hasta la fecha no contamos con el cuadro de asignación de personal provisional aprobado- CAP, no contamos con el Mapeo de Puestos y otros.

El experto 9 considera que la falta de capacitación a todo el personal de la Ley N° 30057, la falta de análisis institucional donde se realiza el Mapeo de Puestos y procesos, así como también como la identificación de oportunidades de mejora continua. La falta de adecuación de los instrumentos de gestión establecido por la Ley Servir.

Con relación al experto 10 considera que el factor principal es porque la Municipalidad gozan de independencia y no están obligados hacerlo rápidamente. Para el experto 11 refiere que la Municipalidad tienen propia autonomía y pueden hacerlo con tiempo y ese el factor principal para que no se lleve a cabo el tránsito a la ley.

Conclusión: Los expertos en su mayoría consideran un factor común para que la implementación de la ley servir no sea efectiva, es que los personales en totalidad no están obligados y el tránsito a esta ley es de manera voluntaria de tal modo aún se resisten al cambio aquellos que pertenecen a otros regímenes, otro factor es la falta de conocimiento por ello el personal piensa que está en juego su estabilidad laboral y tienen temor al cambio.

Tabla N° 07

Muestra las experiencias que expresan los expertos sobre el nivel de compromiso que tienen los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Huánuco para el logro de una efectiva implementación de la Ley Servir.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 05 A su consideración ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco para el logro de una efectiva implementación de la Ley del Servicio Civil?</p>	1. Gerente Municipal	La voluntad Política del alcalde y funcionarios está dada, sin embargo, se observa una profunda resistencia de los Directivos, profesionales y obreros del Régimen 276 y 728.
	2. Gerente de Recursos Humanos.	El nivel de compromiso de los funcionarios es al cien por ciento, porque están debidamente capacitados y en cuanto a los servidores no están de acuerdo por su desconocimiento y en su creencia que es perjudicial.
	3. Abogado Experto	Hay compromiso, pero no lo suficiente, este tipo de reformas requieren de una voluntad y consenso superiores para poder afrontar las evidentes negativas que mostraran los servidores de la institución.
	4. Abogada Experta	Existe compromiso por parte de la entidad; sin embargo, tampoco la propia ley a veces crea paralizaciones e interpretaciones en el plazo de ejecución.
	5. Abogada Experta	Para que se dé una efectiva implementación en la entidad existe un nivel alto de los funcionarios de cumplir con el mandato legal.
	6.. Ingeniero Empresarial	Existe una ausencia de compromiso por parte de la comisión y se refleja en el desarrollo de la misma, también afecta la rotación de personal directivo de la Municipalidad
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Si entendemos que la ley Servir por su grado y nivel de importancia va generar mayores beneficios para los trabajadores, porque vamos a mejorar económicamente nuestros ingresos, asimismo va a ver una mejora y así será más eficaz y eficiente los trabajos realizados por los trabajadores en merito a la meritocracia.
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	Por parte de los funcionarios es buena la intención, pero por parte de los servidores no desean el cambio.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	El nivel de compromiso de los funcionarios y servidores es muy bajo debido a la poca información que tiene sobre la Ley del Servicio Civil y la poca aceptación que le dan a la misma por razones políticas y de interés personal.
	10. Experto Ingeniero	Debe ser un compromiso total de funcionarios, pero existe temor y para información, por lo menos que convenza.
	11. Experto Ingeniero	Debe ser un compromiso total y gerencial para eso deben estar informados en conocimiento.

a

investigadora julio 2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 07 ante la pregunta a los expertos ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco para el logro de una efectiva implementación de la Ley del Servicio Civil?, Estos opinaron de la siguiente manera:

El experto 1 menciona que el nivel de la voluntad política del alcalde y funcionarios está dado, sin embargo, se observa una profunda resistencia de los Directivos, profesionales y obreros del Régimen 276 y 728. Con respecto al experto 2 mencionó que el nivel de compromiso de los funcionarios es al cien por ciento, porque están debidamente capacitados y en cuanto a los servidores no están de acuerdo por su desconocimiento y en su creencia que es perjudicial. El experto 3 respondió que hay compromiso, pero no lo suficiente, este tipo de reformas requieren de una voluntad y consenso superiores para poder afrontar las evidentes negativas que mostraran los servidores de la institución. La experta 4 menciona que existe compromiso por parte de la entidad; sin embargo, tampoco la propia ley a veces crea paralizaciones e interpretaciones en el plazo de ejecución. Asimismo, para la experta 5 considera que para que se dé una efectiva implementación en la entidad existe un nivel alto de los funcionarios de cumplir con el mandato legal. Con respecto al experto 6 respondió que existe una ausencia de compromiso por parte de la comisión y se refleja en el desarrollo de la misma. El experto 7 menciona que, si entendemos que la ley Servir por su grado y nivel de importancia va generar mayores beneficios para los trabajadores, porque vamos a mejorar económicamente nuestros ingresos, asimismo va a ver una mejora y así será más eficaz y eficiente los trabajos realizados por los trabajadores en merito a la meritocracia. El experto 8 considera que por parte de los funcionarios la intención es buena, pero son los servidores los que no desean. El experto 9 refiere que el nivel de compromiso de los funcionarios y servidores es muy bajo debido a la poca información que tiene sobre la Ley del Servicio Civil y la poca aceptación que le dan a la misma por razones políticas y de interés personal. El Experto 10 menciona que debe ser un compromiso total de funcionarios. Para el experto 11 recalca que debe ser un compromiso total y gerencial para eso se debe estar informado y tener conocimiento.

Conclusión

El nivel de compromiso que tienen los funcionarios para lograr la implementación de La Ley del Servicio Civil no es en totalidad, y no todos los directivos, profesionales y obreros tienen compromiso para que se lleve de manera óptima el tránsito a la ley, uno de los problemas mencionados durante la entrevista es la ausencia de compromiso por parte de la comisión encargada y consenso para poder afrontar las evidentes negativas.

Tabla N° 08

Muestra los beneficios que la ley tendrá para los funcionarios, servidores y para la comunidad Huanuqueña la implementación de la Ley Servir en la Municipalidad de Huánuco.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 06 ¿Tendrá beneficios para los funcionarios, servidores y para la comunidad Huanuqueña la implementación para el proceso de reforma al régimen del servicio civil en nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco?</p>	1. Gerente Municipal	El Régimen de servicio civil tiene la finalidad de hacer más eficiente y eficaz al Estado a través de la meritocracia y el Desarrollo de capacidades ello se traducirá en servicios de calidad a la población.
	2. Gerente de Recursos Humanos	Muchos beneficios para los profesionales porque todo será en torno a la meritocracia cuanto más grado y conocimientos tengas serán reconocido, y habrá niveles y escalas remunerativas bien definidas. .
	3. Abogado Experto	Si tendrá beneficios en especial a favor de la comunidad Huanuqueña.
	4. Abogada Experta	Por supuesto que tendrá beneficios, toda vez que impulsa el desarrollo profesional y crea competencia profesional, lo cual hace que cada servidor mejore cada día.
	5. Abogada Experto	Si porque en los últimos 20 años las remuneraciones están congeladas, así como la carrera administrativa de los servidores, y habrá calidad de servicio.
	6. Ingeniero Empresarial	Habrà beneficios por parte de los servidores en el caso de estabilidad laboral, línea de carrera y mejores resultados a través de gestión de talento.
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Claro, el beneficio es rotundo porque permitirá contar con la entidad eminentemente avanzada.
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	Si tiene beneficios porque tendríamos servidores idóneos en cada puesto de trabajo, con una mentalidad eficiente y efectiva para solucionar problemas.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	Por supuesto, la Ley Servir busca revalorar la función pública y así terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores a fin de servir al ciudadano y mejorar la calidad de servicio público.
	10. Experto Ingeniero.	Sí, porque en los puestos estarán los profesionales más competentes
	11. Experto Ingeniero	Beneficiarán a la población y la Municipalidad porque solo estarán profesionales óptimos para cargo.

Fuente: Ficha de entrevista: Ficha de entrevista Anexo 02
Elaboración: La investigadora julio2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 08 ante la pregunta a los expertos ¿Tendrá beneficios para los funcionarios, servidores y para la comunidad Huanuqueña la implementación para el proceso de reforma al régimen del servicio civil en nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco?, Estos opinaron de la siguiente manera:

El experto 1 respondió que el régimen de servicio civil tiene la finalidad de hacer más eficiente y eficaz al Estado a través de la meritocracia y el Desarrollo de capacidades ello se traducirá en servicios de calidad a la población. Mientras que la experta 2 hizo mención que Muchos beneficios para los profesionales porque todo será en torno a la meritocracia cuanto más grado y conocimientos tengas serán reconocido, y habrá niveles y escalas remunerativas bien definidas. Como se puede apreciar asimismo que el Experto 3 considera que, si tendrá beneficios en especial a favor de la comunidad Huanuqueña. La experta 4 recalca que se tendrá beneficios, toda vez que impulsa el desarrollo profesional y crea competencia profesional, lo cual hace que cada servidor mejore cada día. La misma que refiere la experta 5 que, si tendrán beneficios porque en los últimos 20 años las remuneraciones están congeladas, así como la carrera administrativa de los servidores, y habrá calidad de servicio. el experto 6 considera también que habrá beneficios por parte de los servidores en el caso de estabilidad laboral, línea de carrera y mejores resultados a través de gestión de talento. Para el experto 7 menciona que el beneficio es rotundo porque permitirá contar con la entidad eminentemente avanzada. El experto 8 respondió que, si se tendrán beneficios porque tendríamos servidores idóneos en cada puesto de trabajo, con una mentalidad eficiente y efectiva para solucionar problemas. Con respecto al experto 9 refiere que, si se tendrá beneficios y que la Ley Servir busca revalorar la función pública y así terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores a fin de servir al ciudadano y mejorar la calidad de servicio público. Para el experto 10 y 11 mencionan que si habrá beneficios por que los puestos serán cubiertos por profesionales competentes

conclusión

los expertos opinan que la implementación de la ley servir tendrá beneficios para la comunidad huanuqueña ya que habrá una calidad de servicio y que los puestos de trabajo serán ocupados por profesionales competentes, esto va de la mano con las remuneraciones y la meritocracia del puesto de trabajo.

Tabla N° 09

Muestra las consideraciones de los expertos respecto a que mecanismos técnicos administrativos se deben de proponer para hacer más efectiva la implementación a la ley servir en la Municipalidad de Huánuco.

A la Pregunta	Repuestas de los expertos	
<p>N° 07 A su consideración ¿Qué mecanismos técnicos administrativos se deben de proponer para hacer más efectiva esta implementación a la ley Servir Ley N° 30057 en la Municipalidad de Huánuco?</p>	1. Gerente Municipal	El estado debe fortalecer a todas las instituciones del Estado porque por propia iniciativa habrá resistencia al cambio siempre.
	2. Gerente de Recursos Humanos	El mecanismo no es suficiente sino la voluntad política para destinar presupuesto para el inicio de la implementación.
	3. Abogado Experto	Que la implementación alcance resultados que se buscan lo cual debe emprenderse un plan estratégico con metas, objetivos e indicadores medibles que nos permita evaluar si se está avanzando.
	4. Abogada Experta	Se puede dar por charlas y capacitaciones de concientización hacia el personal.
	5. Abogada Experto	Sensibilizar a cada servidor de la entidad sobre la ley del servicio civil.
	6. Ingeniero Empresarial	La comisión debe dar seguimiento al desarrollo de la implementación. SERVIR ofrece una serie de Directivas para el desarrollo de las herramientas de análisis.
	7. Sub Gerente de Desarrollo organizacional	Yo no diría mecanismos más efectivo, lo que se propondría las decisiones de la alta gerencia sean más directas y se tome con mayor celeridad la incorporación de la Ley burocrática a la Ley competitiva laboral, por lo tanto se requiere mayor rapidez de decisiones políticas
	8. Jefe de Remuneraciones y Pensiones	El CAP debidamente aprobado, los Mapeos de los perfiles de puesto en coordinación con las Áreas respectivas.
	9. Administrador (Jefe de Registro y Escalafón)	Dar a conocer los beneficios de la Ley Servir a los trabajadores, Personal Técnico que capacite a la Comisión de Tránsito, dar a conocer a través de talleres de reforzamiento la importancia de la Ley del Servicio Civil.
	10. Experto Ingeniero	Orientación, Información Real y Motivación
	11. Experto Ingeniero	Información de la Ley, información exacta.

Fuente: Ficha de entrevista Anexo 02
Elaboración: La investigadora julio2018

Análisis e interpretación.

En la tabla N° 09 ante la pregunta a los expertos ¿Qué mecanismos técnicos administrativos se deben de proponer para hacer más efectiva esta implementación a la ley Servir Ley N° 30057 en la Municipalidad de Huánuco?, Estos opinaron de la siguiente manera:

El experto 1 Considera como mecanismo que el estado debe fortalecer a todas las instituciones del Estado porque por propia iniciativa habrá resistencia al cambio así mismo. Para la experta 2 menciona que no es suficiente sino la voluntad política para destinar presupuesto para el inicio de la implementación.

El experto 3 considera que la implementación alcance resultados que se buscan lo cual debe emprenderse un plan estratégico con metas, objetivos e indicadores medibles que nos permita evaluar si se está avanzando.

Para la experta 4 considera que se debe dar por charlas y capacitaciones de concientización hacia el personal. Asimismo, para la experta 5 considera que se debe sensibilizar a cada servidor de la entidad sobre la Ley Servir.

Para el experto 6 considera que La comisión debe dar seguimiento al desarrollo de la implementación. SERVIR ofrece una serie de Directivas para el desarrollo de las herramientas de análisis. El experto 7 refiere que no diría mecanismos más efectivos, lo que se propondría es las decisiones de la alta gerencia sean más directas y se tome con mayor celeridad la incorporación de la Ley burocrática a la Ley competitiva laboral, por lo tanto, se requiere mayor rapidez de decisiones política. Con respecto al experto 8 hace mención que el CAP debe estar debidamente aprobado, los Mapeos de los perfiles de puesto en coordinación con las Áreas respectivas.

El experto 9 refiere que se debe dar a conocer los beneficios de la Ley Servir a los trabajadores ya que un Personal Técnico debe ser quien capacite a la Comisión de Tránsito, dar a conocer a través de talleres de reforzamiento la importancia de la Ley del Servicio Civil. Para los expertos 10 y 11 consideran que se deben dar más información, orientación y motivación para conocimiento de la Ley Servir.

Conclusión: Los expertos opinan que se debe dar una orientación objetiva y real, de manera que el personal se encuentre debidamente informado acerca de los beneficios que conlleva la implementación de la ley servir en la entidad, otro de los pasos que se debe tomar en cuenta es que el CAP debe estar debidamente aprobado para los perfiles cumplan con los servicios específicos de las áreas respectivas.

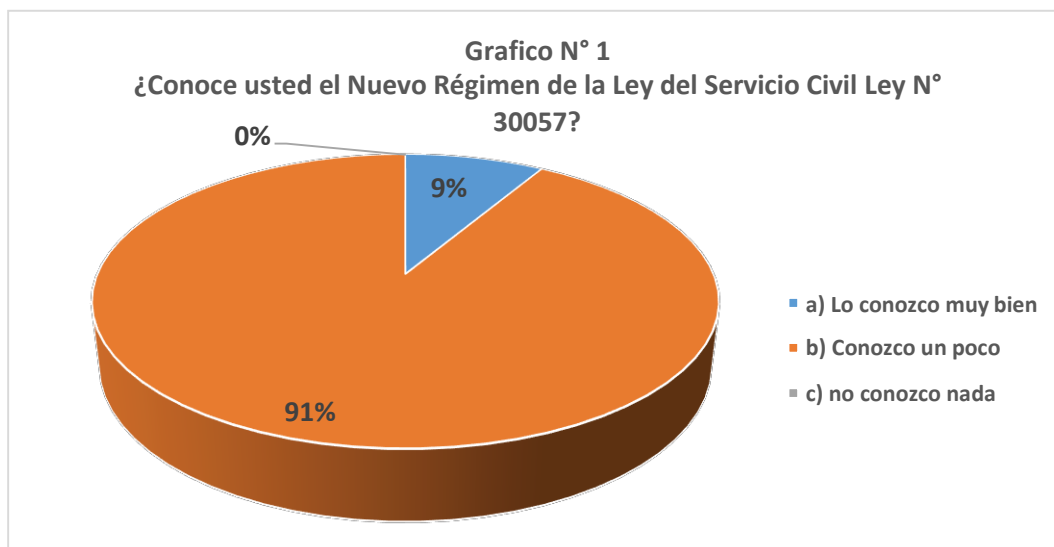
B. Procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas aplicados a los funcionarios y trabajadores y/o empleados de la Municipalidad provincial de Huánuco, 2018.

Tabla N° 10

Tabla que muestra el nivel de conocimiento del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil que tienen los trabajadores de la Municipalidad.

Pregunta 01 ¿Conoce usted el Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Lo conozco muy bien	6	9	70	100
b) Conozco un poco	64	91		
c) no conozco nada	0	0		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 10: Octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 1 respecto a la pregunta 1 de la encuesta se observa un total del 91% refiere conocer poco la ley servir, mientras que solo un 9% manifiesta conocerlo bien y ninguno de los encuestados refiere no conocerlo nada.

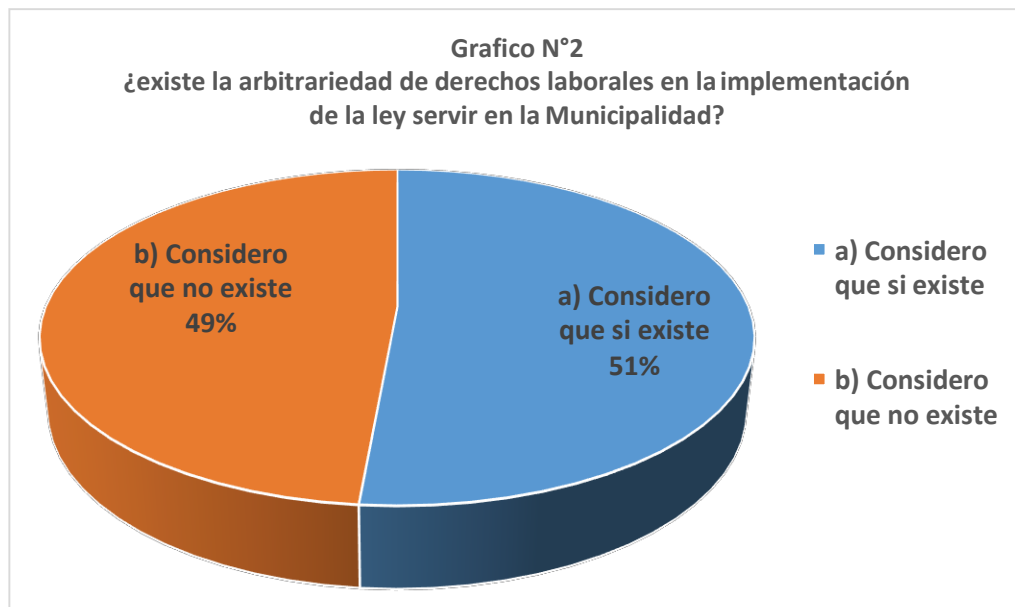
Con lo que podemos concluir que la mayoría de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad no tiene un conocimiento adecuado de la ley, esto origina que no se pueda avanzar adecuadamente la implementación de los principios rectores que tiene la norma y se explica un cierto rechazo por su aplicación entre los mismos trabajadores y que a la vez no permite su debida implementación.

Tabla N° 11

1) Tabla que muestra la arbitrariedad de derechos laborales en la implementación de la Ley Servir en la Municipalidad.

Pregunta 02 ¿existe la arbitrariedad de derechos laborales en la implementación de la ley servir en la Municipalidad?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Considero que si existe	36	51	70	100
b) Considero que no existe	34	49		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 11: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 2 respecto a la pregunta 2 de la encuesta se observa un total del 49% consideran que no existe arbitrariedad de los derechos laborales en la implementación de la ley servir y el 51% manifiesta que si existe arbitrariedad.

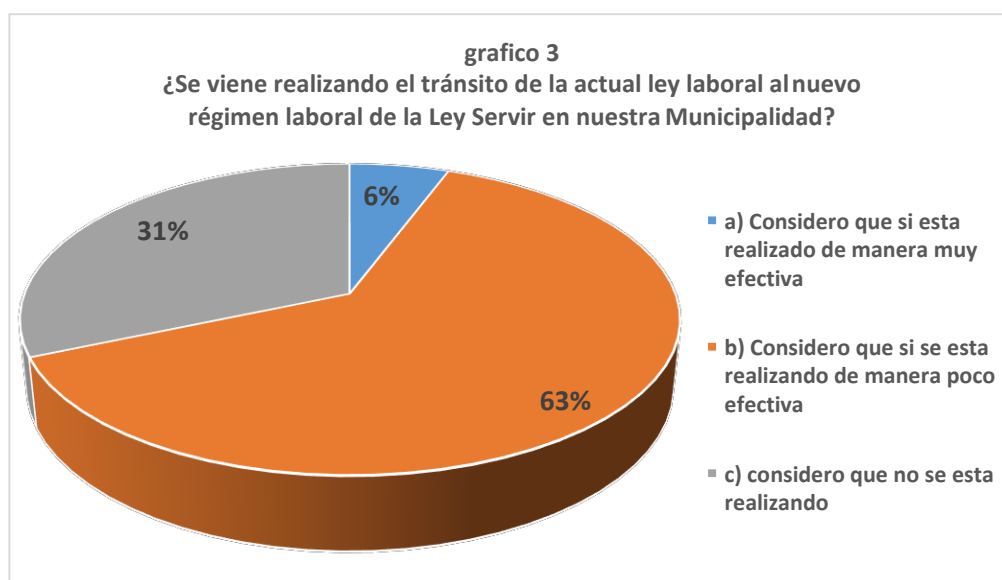
De lo observado se puede concluir que más de la mitad de la cantidad de encuestados consideran que existe la arbitrariedad, lo cual esto demuestra una resistencia al cambio que se viene generando actualmente para la implementación, lo cual dificulta que esto se lleva a cabo de manera inmediata, por lo que en este caso se debería de tomar más atención y medidas respecto al caso.

Tabla N° 12

Tabla que muestra si se está realizando el tránsito de la actual ley laboral al nuevo régimen laboral de la Ley Servir en la Municipalidad.

Pregunta 03 ¿Se viene realizando el tránsito de la actual ley laboral al nuevo régimen laboral de la Ley Servir en nuestra Municipalidad?	Respuesta de los trabajadores y/o empleados de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Considero que si esta realizado de manera muy efectiva	4	6	70	100
b) Considero que si se está realizando de manera poco efectiva	44	63		
c) considero que no se está realizando	22	31		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 12: Octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 3 respecto a la pregunta 3 de la encuesta se observa un total del 6% consideran que el tránsito de la actual ley laboral al nuevo régimen de la ley servir se está realizando de manera efectiva, mientras que el 63% consideran que se está llevando de una manera poco efectiva y el 31% considera que no se está realizando.

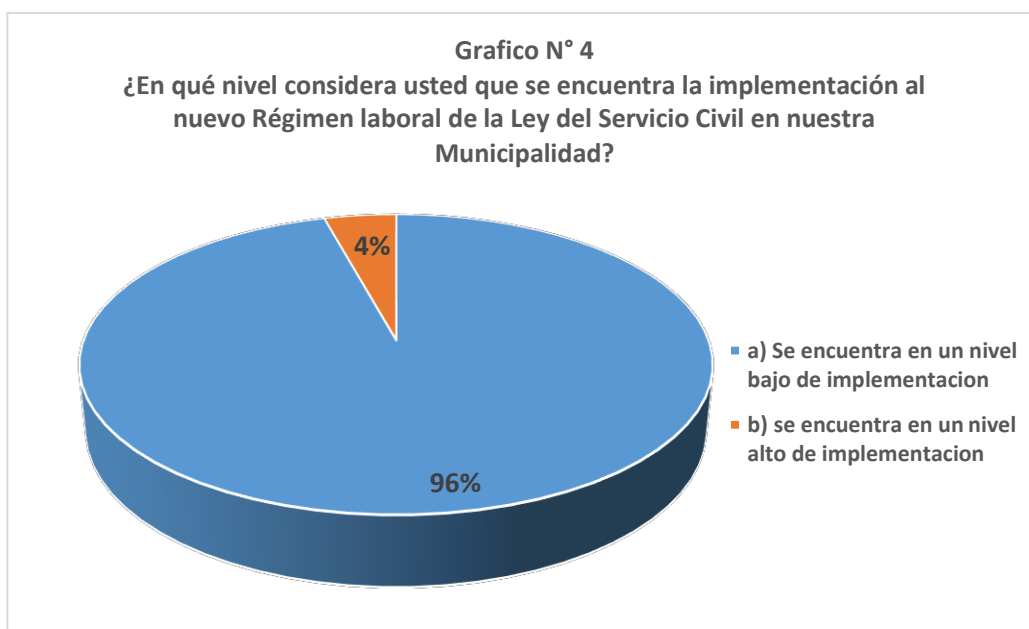
De lo que se puede observar que el mayor porcentaje consideran que si se está realizando el tránsito a la nueva ley servir, pero de una manera poco efectiva ya que la cantidad que hizo mención acerca de esta respuesta es de 44 encuestados por ello analizando el grafico podemos resolver que aún no se encuentra implementándose de una manera adecuada, y en relación a estos resultados se observa que se necesita más personas capacitados y/o personas a cargo de ello, para llevar acabo de manera eficiente dicha implementación.

Tabla N° 13

Tabla que muestra el nivel que se encuentra la implementación al nuevo Régimen laboral de la Ley del Servicio Civil en nuestra Municipalidad.

Pregunta 4 ¿En qué nivel considera usted que se encuentra la implementación al nuevo Régimen laboral de la Ley del Servicio Civil en nuestra Municipalidad?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Se encuentra en un nivel bajo de implementación	67	96	70	100
b) se encuentra en un nivel alto de implementación	3	4		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 13: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 4 respecto a la pregunta 4 de la encuesta se observa un total del 96% consideran que la implementación de la ley servir se encuentra en un nivel bajo, mientras el 4% manifiesta que se encuentra en un nivel alto.

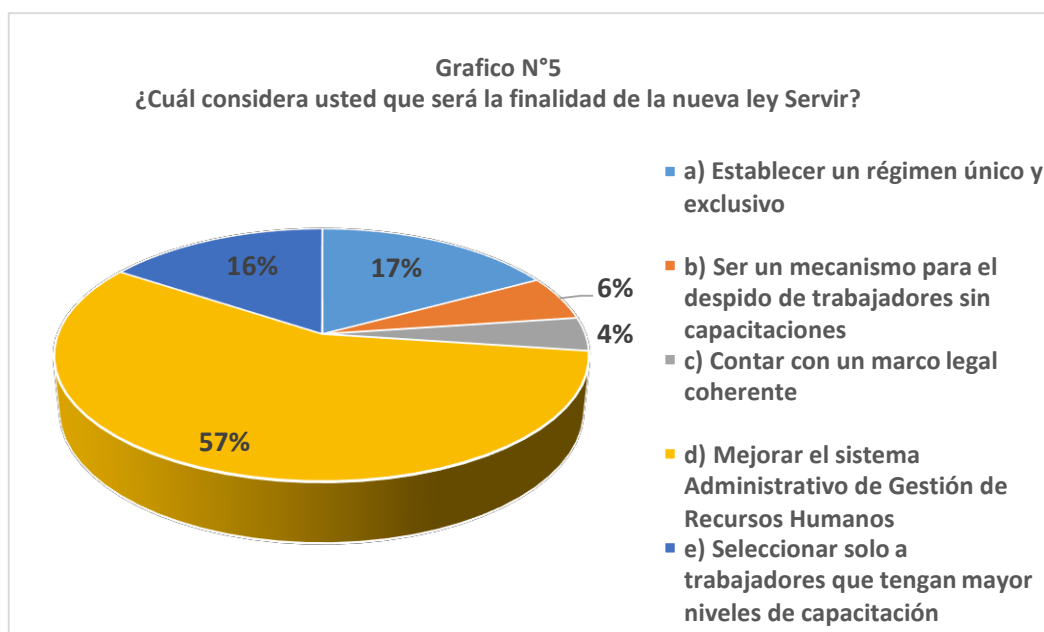
De lo observado se puede resaltar que el porcentaje es muy bajo respecto a la implementación, debido a ello se puede afirmar que no existe interés de parte de los que conforman la comisión a cargo del tránsito a la implementación de la ley servir en la MPHCO, esto genera que no se avance de una manera adecuada a la institución, siendo esto una obligación a toda institución pública, su debida implementación.

Tabla N° 14

Tabla que muestra la finalidad de la nueva ley Servir.

Pregunta 5 ¿Cuál considera usted que será la finalidad de la nueva ley Servir?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Establecer un régimen único y exclusivo	12	17	70	100
b) Ser un mecanismo para el despido de trabajadores sin capacitaciones	4	6		
c) Contar con un marco legal coherente	3	4		
d) Mejorar el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	40	57		
e) Seleccionar solo a trabajadores que tengan mayores niveles de capacitación	11	16		

fuelle: Ficha de encuesta: anexo N° 03
Elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 14: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 5 respecto a la pregunta 5 de la encuesta se observa un total un 17% consideran que la finalidad de la ley servir establece un régimen único y exclusivo, el 6% consideran que es un mecanismo para el despido de trabajadores sin capacitaciones, 4% consideran que la finalidad es contar con un marco legal coherente, el 57% considera que es una mejora para el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, mientras el 16% que se trata de una selección de trabajadores que tengan nivel altos de capacitación.

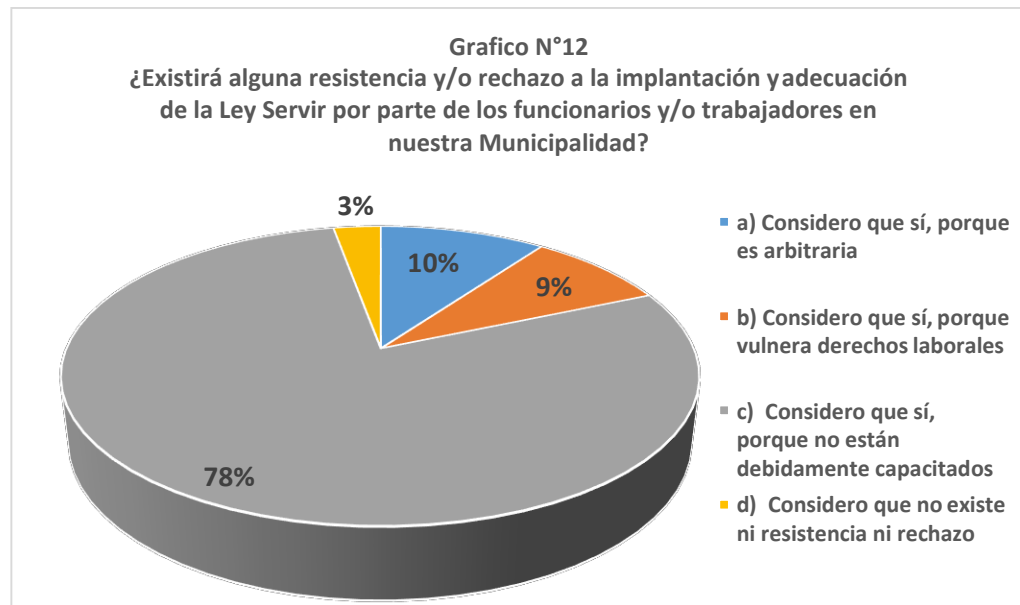
De lo mencionado se puede hacer mención que la mayor cantidad de personas aseguran que la implementación de la Ley Servir es mejoran el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así mismo se observa que una cantidad muy pocos aseguran que la implementación nos llevará a contar con un marco legal coherente, por ende, podemos interpretar que en su mayoría tienen la concepción de que la implementación de la ley hará que la gestión municipal mejore, por lo cual se concluye que tanto los servidores y funcionarios saben la finalidad que traería la ley servir y esto serian beneficio tanto como para los trabajadores municipales y toda la población en general.

Tabla N° 15

2) Tabla que muestra si existe resistencia y/o rechazo a la implementación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y/o trabajadores en nuestra Municipalidad?

Pregunta 6 ¿Existirá alguna resistencia y/o rechazo a la implantación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y/o trabajadores en nuestra Municipalidad?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
a) Considero que sí, porque es arbitraria	7	10	70	100
b) Considero que sí, porque vulnera derechos laborales	6	9		
c) Considero que sí, porque no están debidamente capacitados	55	79		
d) Considero que no existe ni resistencia ni rechazo	2	3		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 15: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 6 respecto a la pregunta 6 de la encuesta se observa un total de 10% que consideran que si existe una resistencia y/o rechazo a la implementación y adecuación de la ley servir por parte de los funcionarios y/o trabajadores porque es arbitraria, el 9% también lo consideran por que afirman que vulneran los derechos laborales, un 78% consideran que existe resistencia y/o rechazo debido a que no se encuentran debidamente capacitados mientras que solo el 3% consideran que no existe ni resistencia un rechazo.

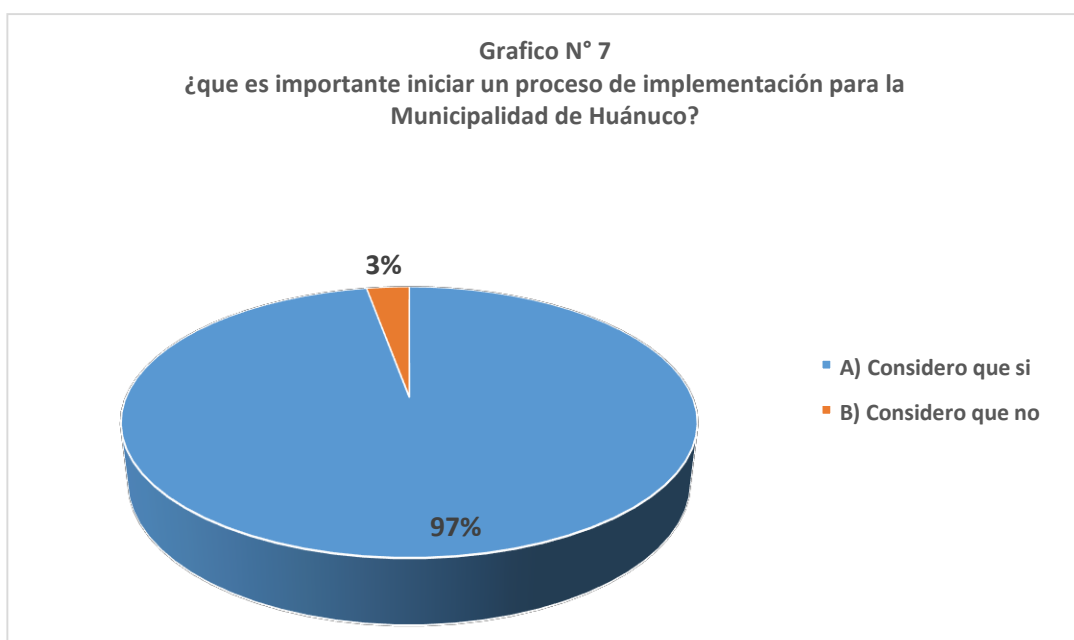
De lo observado se afirma entonces que la mayoría de encuestados consideran que si existe resistencia a la implementación de la ley servir y solo un porcentaje mínimo consideran que no existe resistencia ni rechazo de la implementación de dicha ley, por ello podemos concluir que los trabajadores en la MPHCO en gran porcentaje de los encuestados tienen rechazo y resistencia al cambio siendo una de las principales causas para su debida implementación, una parte de los trabajadores que no es en gran cantidad hacen mención que se está vulnerando sus derechos y otro porcentaje también mínimo que es una ley muy arbitraria.

Tabla N° 16

Tabla que muestra si es importante iniciar un proceso de implementación para la Municipalidad de Huánuco.

Pregunta 7 ¿es importante iniciar un proceso de implementación para la Municipalidad de Huánuco?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Considero que si	68	97	70	100
B) Considero que no	2	3		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 16: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 7 respecto a la pregunta 7 de la encuesta se observa un total de 97% consideran que, si se debe de iniciar un proceso de implementación de la ley servir, mientras que solo el 3% considera que no se debería de iniciar.

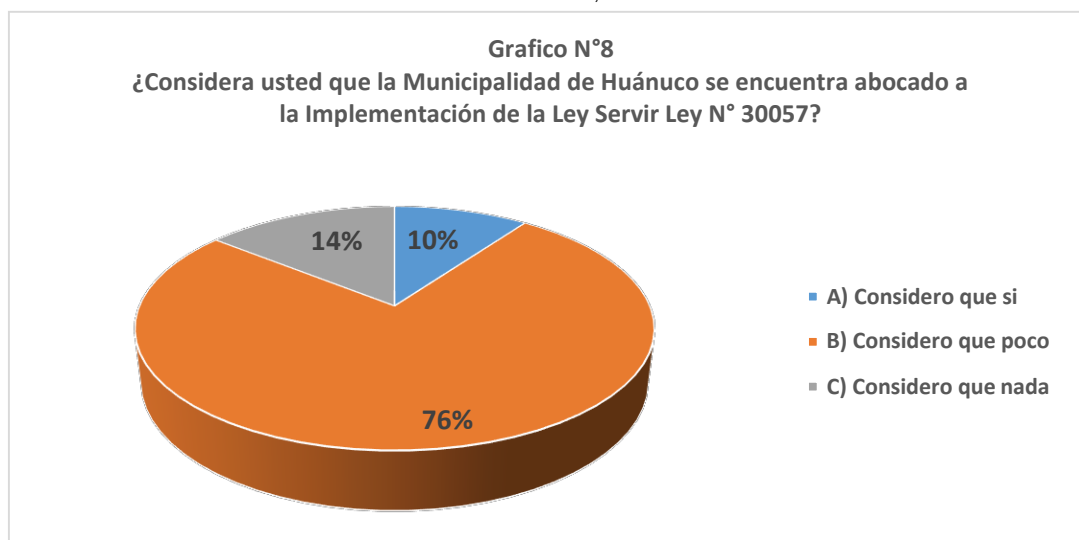
De lo observado se concluir que en mayor parte del total de trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO consideran que, si es muy importante iniciar el proceso de implementación de la ley servir, y que solo la minoría del total de encuestados consideran que no es importante, por ello se afirma que la mayoría de los trabajadores de la MPHCO consideran que se debe iniciar un proceso de implementación por ser de mucha importancia ya que esto ayudaría que la administración pública mejore, para ello es necesario cumplir todos los mecanismos necesarios para llevar a cabo con la implementación.

Tabla N° 17

Tabla que muestra si la Municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la Implementación de la Ley Servir Ley N° 30057.

Pregunta 8 ¿Considera usted que la Municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la Implementación de la Ley Servir Ley N° 30057?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Considero que si	7	10	70	100
B) Considero que poco	53	76		
C) Considero que nada	10	14		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018.



Fuente: Tabla N° 17: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación.

En el gráfico N.º 8 respecto a la pregunta 8 de la encuesta se observa un total de 10% de encuestados que consideran que la Municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la Implementación de la Ley Servir Ley N° 30057, el 76% consideran que la municipalidad encuentra muy poco abocado a la implementación, mientras que el 14% consideran que para nada se encuentran abocados.

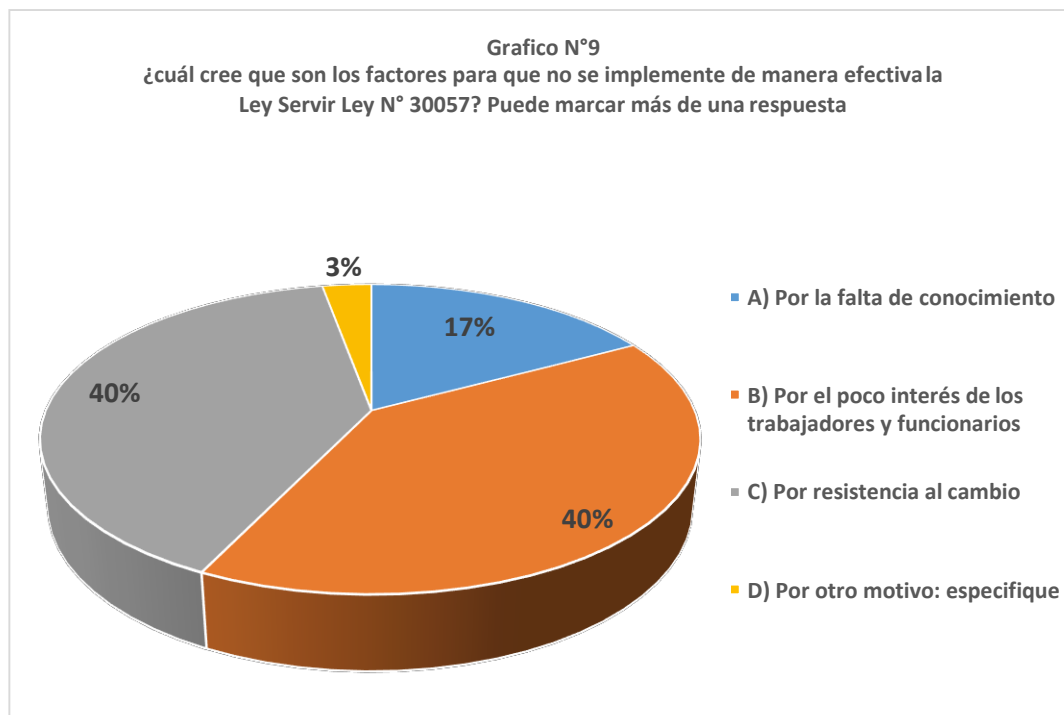
De lo observado se puede afirmar que una cantidad mayoritaria de encuestados afirman que los trabajadores de la MPHCO se encuentran poco abocada en la implementación de la ley servir que solo la minoría consideran que nada y que algunos consideran que la MPHCO si se está abocando a la implementación de dicha ley, por ello se puede concluir que en su mayoría consideran que se está llevando a cabo la implementación, pero de una manera muy poca y en cantidad muy baja, ya que si la MPHCO se abocaría más sería una institución ordenada.

Tabla N° 18

Tabla que muestra de los factores por lo que no se implemente de manera efectiva la Ley Servir Ley N° 30057.

Pregunta 9 ¿cuál cree que son los factores para que no se implemente de manera efectiva la Ley Servir Ley N° 30057? Puede marcar más de una respuesta	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Por la falta de conocimiento	12	17	70	100
B) Por el poco interés de los trabajadores y funcionarios	28	40		
C) Por resistencia al cambio	28	40		
D) Por otro motivo: especifique	2	3		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018



Fuente: Tabla N° 18: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 9 respecto a la pregunta 9 de la encuesta se observa un total de 17% de encuestados que consideran que un factor importante para que no se lleva acabo de manera efectiva la ley servir es por falta de conocimiento, el 40% de los encuestados afirma que es por el poco interés de los trabajadores y funcionarios, un 40% consideran que el factor principal es la resistencia al cambio, mientras que solo el 3% especifican que son por otros motivos

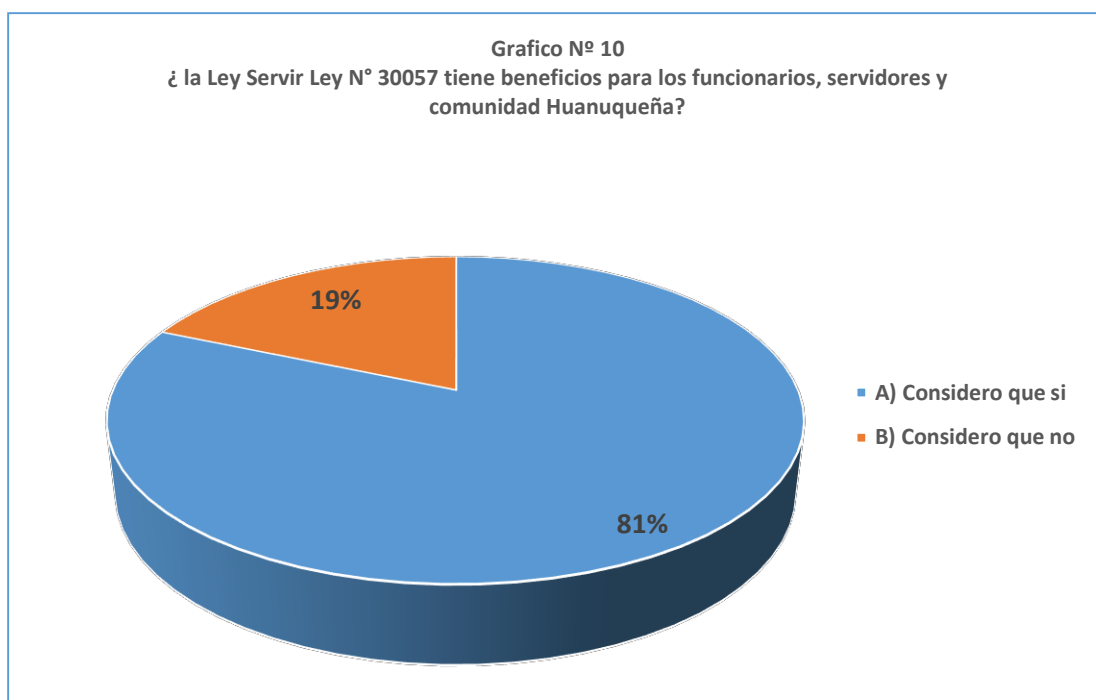
De lo observado se puede afirmar que la cantidad muy alta de encuestados consideran que el poco interés de los trabajadores y funcionarios es un factor importante esto hace que no se implemente de una manera muy efectiva la ley Servir, otra misma cantidad de encuestados considera que el factor es la resistencia al cambio, y un porcentaje muy bajo de encuestados consideran que es por la falta de conocimiento adicionando a esto otra cantidad mínima que respondieron que fueron otros motivos los cuales fueron los siguientes 1, que “el gobierno peruano no hace lo suficiente”, 2 “porque son por etapas” por lo cual se concluye tanto el poco interés de los funcionarios y trabajadores porque se ven varios factores que genera la problemática, lo cual esto se debería de tomar en cuenta y hacer una cambio extensivo que sería un cambio para la toda institución, se debería de tomar con mucho más importancia y se debería de trabajar de una manera eficaz. Concluimos, por tanto, que no está siendo efectiva la implementación el proceso al nuevo régimen laboral de la ley servir en la municipalidad de Huánuco.

Tabla N° 19

Tabla que muestra si la Ley Servir N° 30057 tiene beneficios para los funcionarios, servidores y comunidad Huanuqueña.

Pregunta 10 ¿que la Ley Servir Ley N° 30057 tiene beneficios para los funcionarios, servidores y comunidad Huanuqueña?	Respuesta de los trabajadores y/o funcionarios de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Considero que si	57	81	70	100
B) Considero que no	13	19		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre2018



Fuente: Tabla N° 19: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 10 respecto a la pregunta 10 de la encuesta se observa un total de 19% de encuestados que consideran que la Ley Servir Ley N° 30057 si tiene beneficios para los funcionarios, servidores y comunidad Huanuqueña, mientras que solo el 18% consideran que no tiene.

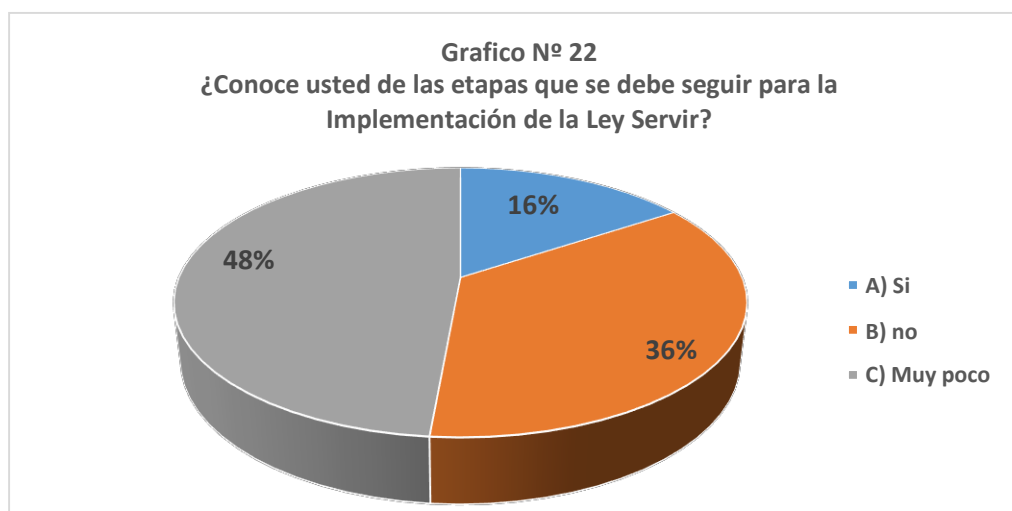
De lo observado se afirma que la mayor cantidad de encuestados dan una aceptación asegurando que la implementación de la ley si tienen beneficios que afectan directamente a los funcionarios y servidores y también los beneficios son resultado para que la población huanuqueña reciba atención adecuada por parte de los servidores municipales.

Tabla N° 20

Tabla que muestra de las etapas que se debe seguir para la Implementación de la Ley Servir.

Pregunta 11 ¿Conoce usted de las etapas que se debe seguir para la Implementación de la Ley Servir?	Respuesta de los trabajadores y/o empleados de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Si	11	16	70	100
B) no	25	36		
C) Muy poco	34	49		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03 elaboración Tesista, octubre 2018



Fuente: Tabla N° 20: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 11 respecto a la pregunta 11 de la encuesta se observa un total de 16% de encuestados tienen el conocimiento de las etapas con la que se debe seguir la implementación de la ley servir, el 36% afirma que no tiene conocimiento, mientras que el 48% hacen mención que tienen muy poco conocimiento acerca de estas mismas.

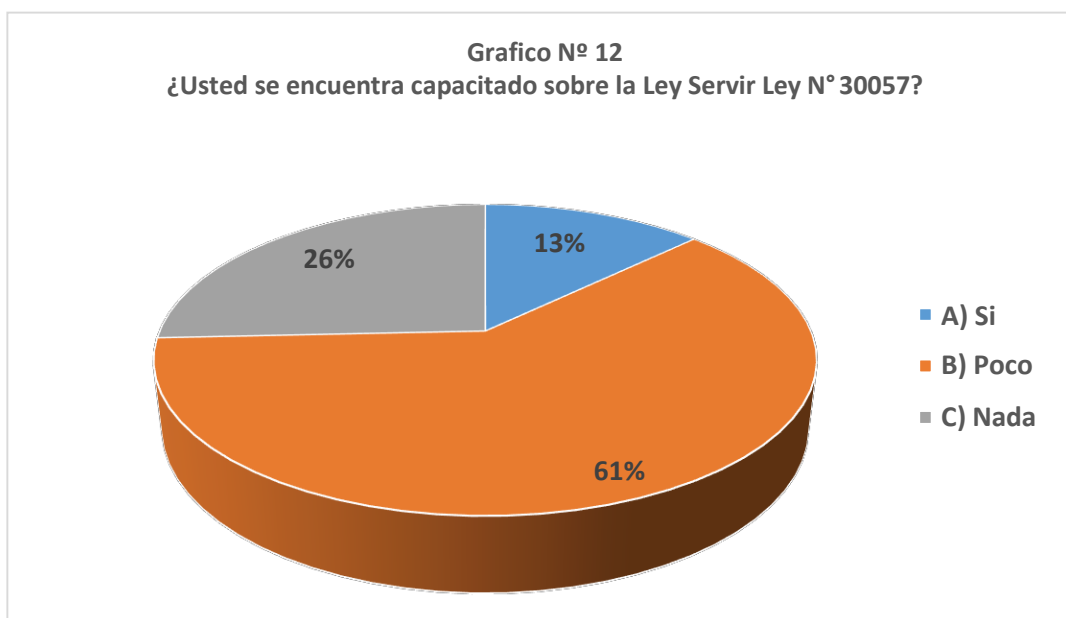
De lo observado verificaremos que la mayor cantidad de trabajadores tienen poco conocimiento de las etapas que se siguen para la implementación de dicha ley, desconociendo los procedimientos lo cual no permite el avance eficiente de la implementación, y solo un porcentaje en minoría aseguran conocer las etapas de la implementación de la ley servir.

Tabla N° 21

Tabla que muestra si se encuentran capacitado sobre la Ley Servir Ley N° 30057.

Pregunta 12 ¿Usted se encuentra capacitado sobre la Ley Servir Ley N° 30057?	Respuesta de los trabajadores y/o empleados de la MPHCO		TOTAL	
	f	%	f	%
A) Si	9	13	70	100
B) Poco	43	61		
C) Nada	18	26		

Fuente: Ficha de encuesta: anexo N° 03
Elaboración Tesista, octubre 2018



Fuente: Tabla N° 21: octubre 2018.
Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación.

En el gráfico N.º 12 respecto a la pregunta 12 de la encuesta se observa un total de 13% de encuestados afirman encontrarse capacitados sobre la ley servir N.º 30057, el 61% respondieron que se encuentran muy poco capacitados, mientras que el 26% respondieron que no se encuentran para nada capacitados.

De lo observado podemos concluir que son en su mayor cantidad los que consideran que se encuentran poco capacitados con temas acerca de la ley servir, conociendo esto la institución debería de tomar en cuenta más estos temas, lo cual deberían de capacitar a todo el personal de la MPHCO en un cierto tiempo, así estarían más actualizados en relación a la implementación de la Ley Servir.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación de la contrastación de los resultados de la investigación.

A. Contrastación con la formulación general del problema.

Habiéndose establecido como formulación general de la siguiente manera: ¿Cuál es la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

A fojas 4 de nuestra tesis se señala que Ley del Servicio Civil, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicio a cargo de estas, a fin de que entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Este proceso de implementación iniciado en la municipalidad de Huánuco el año 2015 tiene varios procesos a seguir tal como se advierte a fojas 23, y que el tránsito a este nuevo régimen laboral requiere del compromiso y colaboración tanto de los funcionarios como de los propios trabajadores a fin de que ley N° 30057 “ley del servicio Civil” sea efectivo, por efectividad debemos de entender que cuando la ley es en verdad, obedecida y aplicada será esta una ley efectiva (A Fojas 33).

Asimismo, de los resultados obtenidos tanto de las entrevistas y de la encuesta a los funcionarios y trabajadores de la municipalidad de Huánuco podemos establecer en base a los resultados de la tabla N° 03, se evidencia la importancia que tiene el proceso de implementación de la Ley Servir para la Municipalidad ya que se tiene el objetivo de modernizar y ordenar la Gestión de Recursos Humanos, la misma que

debe ser obligatorio, ya que esto ayudará a posibilitar mecanismos favorables, y no habrá caos normativo ni multiplicidad de Regímenes laborales, y esto se logrará en base a resultados de cada trabajador así generar cambios a mediano plazo. Por otro lado, advertimos que tanto los funcionarios como los trabajadores muestran un bajo nivel de compromiso que tienen los funcionarios para lograr la implementación de La Ley del Servicio Civil no es en totalidad, (Tabla 07) y no todos los directivos, profesionales y obreros tienen compromiso para que se lleve de manera óptima el tránsito a la ley, uno de los problemas mencionados durante la entrevista es la ausencia de compromiso por parte de la comisión encargada y consenso para poder afrontar las evidentes negativas.

Asimismo, basándonos en la tabla N° 11, se observa que más de la mitad de los trabajadores y/o funcionarios consideran que existe una arbitrariedad en la ley servir, lo cual esto, demuestra una cierta resistencia al cambio e imposibilita en parte la efectividad para su implementación; en este mismo sentido podemos afirmar que existe dificultades en la manera de implementarla de forma inmediata, por lo que es necesario tomar mayor atención y medidas respecto al caso. Finalmente, la tabla 12 nos arroja como resultados que sí, se está realizando el tránsito a la nueva ley servir, pero de una manera poco efectiva, sin embargo a consideración de un porcentaje menor de trabajadores y funcionarios este proceso de una manera poco adecuada, y en relación a estos resultados se observa que se necesita más personas capacitados y/o personas a cargo de ello, para llevar a cabo de manera eficiente dicha implementación.

De lo expresado podemos establecer a opinión de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad de Huánuco no está siendo efectiva la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057.

a. Discusión con la Formulación Específica 1.

Habiéndose establecido como formulación específica 1 de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de proceso de tránsito al nuevo régimen laboral del servicio civil: Ley N° 30057, ¿que se tiene en la Municipalidad Provincial de Huánuco a opinión de sus funcionarios y trabajadores?

A fojas 31 de nuestra tesis se muestra las etapas a seguir para el nuevo régimen del Servicio Civil los cuales se observa de la siguiente manera: etapa 1 de preparación, etapa 2 análisis situacional, etapa 3 mejora interna y por último la etapa 4 implementación del nuevo régimen. Ahora bien, en base a la tabla 13 se observa que un total del 96% consideran que la implementación de la ley servir se encuentra en un nivel bajo, mientras el 4% manifiesta que se encuentra en un nivel alto. Por lo que se puede resaltar que el porcentaje es muy bajo respecto a la implementación, debido a ello se puede afirmar que no existe interés de parte de los que conforman la comisión a cargo del tránsito a la implementación de la ley servir en la MPHCO, esto genera que no se avance de una manera adecuada a la implementación, siendo esto una obligación a toda institución pública, su debida adecuación, transición e implementación. Asimismo, en la tabla N° 07 sobre el nivel de compromiso que tienen los funcionarios para lograr la implementación de La Ley del Servicio Civil se observa que existe un compromiso de todos los directivos, profesionales y obreros, además se evidencia la ausencia de compromiso por parte de la comisión encargada y consenso para poder afrontar las evidentes negativas.

De lo expresado podemos establecer que el nivel del proceso al tránsito de la Ley del Servicio Civil es bajo, en la Municipalidad de Huánuco.

b. Discusión con la formulación específica 2.

Habiéndose establecido como formulación específica 2 de la siguiente manera: ¿Qué beneficios traerá la implementación y adecuación al

Nuevo Régimen Laboral de la Ley Servir N° 30057 a la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores?

Observamos en la tabla 8 a consideración de los expertos que la implementación de la ley servir tiene beneficios para la comunidad huanuqueña ya que habrá una calidad de servicio y que los puestos de trabajo serán ocupados por profesionales competentes, esto va de la mano con las remuneraciones y la meritocracia del puesto de trabajo.

Por otro lado, se observa en la tabla 19 que la mayoría de los encuestados consideran que la Ley Servir Ley N° 30057 si tiene beneficios para los funcionarios, servidores y comunidad Huanuqueña, mientras que solo unos pocos consideran que no los tiene.

Además, los expertos señalan que la implementación al Tránsito de la Ley Servir traerá beneficios para todo el personal que labora en las instituciones públicas, como tanto en la Municipalidad de Huánuco por lo que se considera que será efectivo dicha implementación. En tal sentido, podemos responder la pregunta dada en la presente formulación en el sentido que la implementación y adecuación al nuevo régimen laboral de la ley Servir traerá beneficios tanto laborales como profesionales en la municipalidad Provincia de Huánuco.

c. Discusión con la formulación específica 3.

Habiéndose establecido como formulación específica 3 de la siguiente manera: ¿Qué resistencia y rechazo muestran los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco respecto a la implementación y adecuación a la Ley del servicio civil en el año 2018?

Que de lo observado en la tabla 15 podemos establecer que, si existe resistencia a la implementación de la ley servir, pues son los trabajadores en la MPHCO en gran porcentaje tienen rechazo y resistencia al cambio siendo una de las principales causas para su no efectiva implementación, se basan en que esta nueva ley les estará vulnerando sus derechos e inclusive sostienen algunos trabajadores de

la municipalidad que la es arbitraria. Por tanto, existe un alto rechazo y resistencia a la implementación y adecuación a la Ley Servir en nuestro medio.

d. Discusión con la formulación específica 4.

Habiéndose establecido como formulación específica 4 de la siguiente manera: ¿Qué mecanismos técnicos normativos se debe proponer para hacer efectiva la implementación y adecuación al Régimen del servicio civil Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco ,2018?

De lo observado en la tabla 9 los expertos concuerdan que inicialmente se debe dar una orientación objetiva y real, de manera que el personal en todas sus modalidades, a fin de estos se encuentren debidamente informados acerca de los beneficios que conlleva la implementación de la ley servir en la entidad, otro de los pasos que se debe tomar en cuenta es que el CAP debe estar debidamente aprobado para los perfiles cumplan con los servicios específicos de las áreas respectivas.

Que en vista a los resultados se observa que aún no se cuenta con los mecanismos técnicos normativos para hacer efectiva la implementación de la ley servir en la Municipalidad Provincial de Huánuco, por lo que se considera que no lo están tomando tanta importancia sobre este tema, lo cual genera el atraso para su debida implementación. Por tanto, se debe establecer mecanismo de sensibilización para su aceptación y luego capacitaciones permanentes a fin de que contribuyan todos con su implementación.

5.1 Discusión de los resultados de la investigación con la Hipótesis de investigación.

A. Discusión con el Hipótesis general del problema.

Habiéndose establecido como hipótesis general de la siguiente manera: Es deficiente el transito al nuevo régimen de la ley servir en la Municipalidad Provincial de Huánuco debido a que aún no se ejecutan

todas las fases de implementación, generando incertidumbre entre los funcionarios y trabajadores.

A fojas 31 de nuestra tesis se observa las etapas a seguir, siendo estas: Etapa 1. Preparación. Etapa 2. Análisis Situacional. Etapa 3. Mejora Interna. Etapa 4. Implementación del nuevo régimen- concursos públicos, y en estas mismas se considera que no se está cumpliendo de una manera correcta. Asimismo basándose en los en los resultados de la tabla N° 13 que demuestra que la cantidad mayor de trabajadores consideran que el nivel de implementación es bajo, de la misma manera esto se ratifica en la tabla N° 15 donde el mayor número de trabajadores muestran cierta resistencia y/o rechazo a la implementación a un nuevo régimen laboral contenido en la Ley del servicio civil llamada ley Servir, y de los señalado también en la tabla 7 que arroja, que el nivel de compromiso de los funcionarios y /o servidores es también bajo, por consecuente se puede debe de aceptar nuestra hipótesis como cierta y válida.

a. Discusión con la hipótesis específica He1.

Habiéndose establecido como hipótesis específica He1 de la siguiente manera: “Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores”. De los resultados obtenidos podemos establecer lo siguiente: que fundándonos en los resultados de la tabla 13 donde la mayoría de trabajadores y /o servidores consideran que la implementación de la ley servir se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, al observar en la tabla 7 que contiene los resultados de la entrevista a los expertos en materia administrativo y municipal, estos consideran que muy bajo la implementación, debido a ello se puede afirmar que no existe interés de parte de los que conforman la comisión a cargo del tránsito a la implementación de la ley servir en la MPHCO, por ello se puede afirmar que la He1 es cierta y válida.

b. Discusión con la hipótesis específica He2.

Habiéndose establecido como hipótesis específica He2 “Si se implementa este nuevo régimen laboral de la Ley Servir entonces generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará el acenso meritocrático para los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco”. De los resultados obtenidos en la tabla 16 y en la tabla 3; respectivamente, los trabajadores y/o servidores públicos consideran que si se implementa la ley servir se logrará mayores resultados en la actividad del estado que sean a través de selección y evaluación, ya que se puede ver que hay un caos normativo lo cual generaría cambios a mediano plazo, y todo sería en merito a la meritocracia y deben ser en base de resultados, por lo cual se afirma que la He2 es cierta y válida.

c. Discusión con la hipótesis específica He3.

Habiéndose establecido como hipótesis específica He3 existe un alto nivel de resistencia y rechazo a la implementación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad debido a que estos consideran que es arbitraria, que desconocen derechos laborales y porque no están debidamente capacitados para su adecuación en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

De los resultados obtenidos de la Tabla 15 que el mayor porcentaje de trabajadores y/o servidores de la MPHCO consideran que existe una resistencia y/o rechazo a la implementación y adecuación de la ley servir, entonces se puede afirmar que la He3 es cierta y válida.

d. Discusión con la hipótesis específica He4.

Habiéndose establecido como hipótesis específica He4 si se plantean de manera concreta talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito al nuevo régimen de servicio civil entonces será más efectiva la implementación y adecuación a la Ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Huánuco. De los resultados obtenidos de la Tabla 10 se considera que la mayoría de los trabajadores y funcionarios de la municipalidad no tiene un conocimiento adecuado de la ley, esto origina que no se pueda avanzar adecuadamente la implementación de los principios rectores que tiene la norma y se explica un cierto rechazo por su aplicación entre los mismos trabajadores y que a la vez no permite su debida implementación. de la misma manera de los resultados obtenidos en la tabla 20 se observa que la mayor cantidad de trabajadores consideran que tienen poco conocimiento de las etapas que se siguen para la implementación de la ley, desconociendo los procedimientos lo cual no permite el avance eficiente de la implementación, por ellos se puede afirmar que la He4 es cierta y válida.

CONCLUSIONES

Primera conclusión

Existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que a consideración de la mayoría los funcionarios trabajadores, esta ley garantizará una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Segunda conclusión

Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 que se tiene en la MPHCO, esto es a opinión y consideración de sus mismos funcionarios y trabajadores.

Tercera conclusión

Los mismo funcionarios y trabajadores reconocen que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará asimismo el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública.

Cuarta conclusión

Existe cierta resistencia y rechazo hacia la implantación y adecuación de la Ley Servir N.º 30057 de los funcionarios y trabajadores en las instituciones públicas, porque aun consideran que, en algunos casos, la ley es arbitraria o porque este nuevo régimen desconoce algunos derechos laborales ya adquiridos.

Quinta conclusión.

Se propone como mecanismo técnico normativo el mismo que hará efectivo la implementación y adecuación al nuevo régimen laboral, la dación de directivas orientados a la aplicación de talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito y adecuación al nuevo régimen laboral del servicio civil, esto permitirá un mayor compromiso en la efectiva implementación y adecuación a ley del servicio civil en las instituciones de gestión pública.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación.

Ejecutar y evaluar acciones, dirigidas al perfeccionamiento de la implementación de la Ley Servir N.º 30057 fijando directivas para una permanente sensibilización y oportuna capacitación que permitan comprometer a todos sus miembros a realizar el proceso de su implementación.

Segunda recomendación.

Se recomienda a los responsables de la implementación y adecuación de la ley Servir que procuren comprometer a todos los miembros de la institución a fin de hacer sostenible el avance hacia la implementación de la Ley servir en todas las instituciones públicas donde se haya iniciado con este proceso.

Tercera recomendación

Se recomienda planificar y ejecutar acciones con objetivos concretos, implementando indicadores viables que permitan que tanto, funcionarios y trabajadores asuman de manera consciente que, la implementación generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará un ascenso laboral y profesional con criterios meritocráticos en las instituciones de gestión pública.

Cuarta recomendación.

Llevar acabo conferencias con temas referentes a los beneficios que se tendrá al implementar y adecuarse a la Ley Servir N° 30057, las cuales serán beneficiosas directamente tanto para los funcionarios y trabajadores y de manera indirecta a los ciudadanos recurrentes por un servicio público.

Quinta recomendación.

Se recomienda a los miembros de la comisión de tránsito de la municipalidad Provincial de Huánuco al Régimen del Servicio Civil, la formulación de directivas orientados a la aplicación de talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito y adecuación al nuevo régimen laboral del servicio civil, esto permitirá un mayor compromiso en su efectiva implementación y adecuación.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas

- AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Balance (2015) *“Rendición de cuentas de la SERVIR”* Lima Perú.
- CORRALES ANGULO. Andrés et all. (2015) “Comentarios a la ley del servicio civil y sus reglamentos” Editora Enma Barrios Ipena. Huancayo: Universidad Continental. Perú.
- GUÍA SOBRE EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PUBLICO-MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Julio 2016*.
- JÜRGEN Weller. (2011) Revista Nueva Sociedad N° 232 *“Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina”* Chile.
- PAUTASSI Laura C. (2004) *“Legislación laboral en seis países latinoamericanos. avances y omisiones para una mayor equidad”* Santiago de Chile, mayo.
- PEZO LÓPEZ Sandra Vanessa (2017) *“Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del Inpe”* Tarapoto, 2016. tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública.
- REYES MIGUEL Nancy (2017) “Ex servidores en la directiva 002-2015-servir y su ley N°30057” Universidad Privada de Ica - PERU, (para optar título profesional de abogado)
- REYNA TORRES, Ricardo Javier (2017) “Gestión de Personal en la Ley servir y los procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016” tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión pública (peru-2017).
- TORRES BALCÁZAR, V (2016) “La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios” PUCP del Perú. (Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública).

TORRES SARA VIA César; REYES MIGUEL Nancy Madelyn (2017) “Ex servidores en la Directiva 002-2015-servir y su Ley N°30057” universidad privada de Ica - Perú, 2017 para optar título profesional de abogado.

Fuentes electrónicas

<http://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/> 13 de julio 2018

<http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/> 13 de julio 2018

[https://www.servir.gob.pe/gerencia-de-desarrollo-del-sistema-de-recursos-humanos/consideraciones-**generales**/](https://www.servir.gob.pe/gerencia-de-desarrollo-del-sistema-de-recursos-humanos/consideraciones-generales/)13 de julio 2018

ANEXOS

(Anexo 01)

Matriz de consistencia

TÍTULO: EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO, 2018.

Tesista: Danaides ROJAS VILLADEZA

(Anexo 01)

ASESOR : Dr. ALFREDO MARTEL SANTIAGO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<p>FORMULACIÓN GENERAL.</p> <p>¿Cuál es la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar y evaluar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley N° 30057 que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>A. Es deficiente el tránsito al nuevo régimen de la ley servir en la municipalidad Provincial de Huánuco debido a que aún no se ejecutan todas las fases de implementación, generando incertidumbre entre los funcionario y trabajadores.</p>	<p>Descriptiva.</p> <p>La implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil</p>	<p>Procesal</p>	<ul style="list-style-type: none">- Recursos logísticos para la implementación de la ley del servicio civil- Porcentaje del proceso de transito de la entidad.- Nivel de efectividad del proceso de transición al régimen laboral del servicio civil- Beneficio al tránsito de la Ley Servir- Nivel de conocimiento del propósito de la ley- Conocimiento de las etapas de la ley- Nivel de capacidades de los trabajadores y funcionarios- Nivel de consideración que muestran los trabajadores y funcionarios sobre los beneficios de la implementación de la ley servir- Nivel conocimiento de los requisitos y sanciones que contiene la ley- Nivel de logro profesional y académico alcanzados por los funcionarios y trabajador- Nivel de capacitación que muestran los funcionarios y trabajadores.- La posibilidad de implementación de la Ley Servir en la municipalidad	<p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Fichaje</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>básico o puro</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo-explicativo</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>cuantitativo-cualitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Transaccional.</p> <p>Población:</p> <p>La población estará constituida los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco: 630 sujetos de estudio; también los 13 funcionarios de la municipalidad además 15 expertos que en total ascienden a 658 sujetos de estudio.</p>
<p>FORMULACIONES ESPECÍFICAS.</p> <p>A. ¿Cuál es el nivel de proceso de tránsito al nuevo régimen laboral del servicio civil: Ley N° 30057, ¿que se tiene en la Municipalidad Provincial de Huánuco a opinión de sus funcionarios y trabajadores?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>A. Identificar el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>A. Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco durante el año 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores</p>			<ul style="list-style-type: none">- Nivel de aceptación o rechazo de los trabajadores y funcionarios a la ley 30057- Niveles de aceptación y rechazo a la Ley Servir- Nivel de rechazo que tiene la Ley Servir entre los trabajadores y funcionarios de la municipalidad- Nivel de participación a la implementación de la ley en la municipalidad.- Logros que se obtendrá con la transición al régimen del servicio civil- Factores de desacuerdos que se observa por parte de los trabajadores y funcionarios.		
<p>B. ¿Qué beneficios traerá la implementación y adecuación al Nuevo Régimen Laboral de la Ley Servir N°30057 a la municipalidad provincial de Huánuco, 2018 a opinión de sus funcionarios y trabajadores?</p>	<p>B. Determinar los beneficios que traerá la implementación y adecuación al Nuevo Régimen Laboral de la Ley Servir N°30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p>	<p>B. Si se implementa este nuevo régimen laboral de la ley Servir entonces generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará el acenso meritocrático para los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p>		<p>Meritocrático</p>	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de aceptación y rechazo de los trabajadores y funcionarios a la ley 30057- Niveles de aceptación y rechazo a la Ley Servir- Nivel de rechazo que tiene la Ley Servir entre los trabajadores y funcionarios de la municipalidad- Nivel de participación a la implementación de la ley en la municipalidad.- Logros que se obtendrá con la transición al régimen del servicio civil- Factores de desacuerdos que se observa por parte de los trabajadores y funcionarios.		
<p>C. ¿Qué resistencia y rechazo muestran los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco respecto a la implementación y adecuación a la Ley del servicio civil en el año 2018?</p>	<p>C. Determinar la resistencia y rechazo que tiene la implementación y adecuación de la ley Servir N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p>	<p>C. Existe un alto nivel de resistencia y rechazo a la implantación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad debido a que estos consideran que es arbitraria, que desconoce derechos laborales y porque no están debidamente capacitados para su adecuación en la en la Municipalidad Provincial de Huánuco.</p>		<p>Normativa</p>	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de aceptación y rechazo de los trabajadores y funcionarios a la ley 30057- Niveles de aceptación y rechazo a la Ley Servir- Nivel de rechazo que tiene la Ley Servir entre los trabajadores y funcionarios de la municipalidad- Nivel de participación a la implementación de la ley en la municipalidad.- Logros que se obtendrá con la transición al régimen del servicio civil- Factores de desacuerdos que se observa por parte de los trabajadores y funcionarios.		
<p>D. ¿Qué mecanismos técnicos normativos se debe proponer para hacer efectiva la implementación y adecuación al Régimen del servicio civil Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p>	<p>D. Proponer mecanismos técnicos normativos para hacer más efectiva la implementación y adecuación al Régimen Laboral Ley N° 30057 a opinión de los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018</p>	<p>D. Si se plantean de manera concreta talleres de sensibilización y capacitación sobre los beneficios que generará el tránsito al nuevo régimen de servicio civil entonces será más efectiva la implementación y adecuación a la Ley del servicio civil en la Municipalidad Provincial de Huánuco</p>		<p>Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de aceptación y rechazo de los trabajadores y funcionarios a la ley 30057- Niveles de aceptación y rechazo a la Ley Servir- Nivel de rechazo que tiene la Ley Servir entre los trabajadores y funcionarios de la municipalidad- Nivel de participación a la implementación de la ley en la municipalidad.- Logros que se obtendrá con la transición al régimen del servicio civil- Factores de desacuerdos que se observa por parte de los trabajadores y funcionarios.		

(Anexo 02)

FICHA DE ENTREVISTA

(ANEXO N° 02)

Agradeceré contestar todas y cada una de las preguntas, su aporte será muy valiosa a efectos de terminar mi trabajo de investigación de tesis para optar mi título de abogada.

Título de la tesis: Efectividad de la Implementación al Nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Entrevistado:

Entrevistador: Br. Danaides Rojas Villadeza.

Lugar y fecha: Huánuco, martes 18 de julio del 2018.

Preguntas:

1. En su experiencia como experto/a ¿Será importante iniciar un proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 para nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco?

.....

.....

.....

.....

.....

2. A su consideración. ¿La municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la implementación de la ley servir? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Considera que existe una voluntad de política y de gestión en la Municipalidad de Huánuco para que sus funcionarios y servidores pasen gradualmente al nuevo régimen laboral de la ley SERVIR? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cuáles son los factores que usted considera, por la que no se implementa de manera efectiva la Ley del Servicio Civil SERVIR en nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco en el presente año?

.....

.....

.....

.....

5. A su consideración ¿Cuál es el nivel de compromiso que tienen los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco para el logro de una efectiva implementación de la Ley del Servicio Civil?

.....

.....

.....

.....

6. A su consideración ¿Tendrá beneficios para los funcionarios, servidores y para la comunidad huanuqueña la implementación para el proceso de reforma al régimen del servicio civil en nuestra Municipalidad Provincial de Huánuco?

.....

.....

.....

.....

7. A su consideración ¿Qué mecanismos técnicos administrativos se deben de proponer para hacer más efectivo esta implementación a la Ley Servir Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco?

.....

.....

.....

.....

8. **Comentario u aporte al tema.**

.....

.....

.....

.....

Gracias.

DRV/UDH/Hco-2018

(Anexo 03)

Ficha de encuesta a los trabajadores y funcionarios de MPHCO

FICHA DE ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO

(ANEXO Nº 03)

Instrucciones: Estimado señor/a/ita tenga usted mis cordiales saludos, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger su importante opinión sobre la *“Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la Municipalidad Provincial de Huánuco”*, su aporte contribuirá a la realización de mi tesis de investigación jurídica para fines de titulación. *Por favor, marca con una (X) tu respuesta que consideres correcta o adecuada.*

I. Aspectos Generales:

Actualmente soy:

- Funcionario/a en la Municipalidad Provincial de Huánuco ()
- Trabajador y/o empleado en la Municipalidad provincial de Huánuco ()

II. Aspectos Específicos:

1) ¿Conoce usted el Nuevo Régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057?

- a) Lo conozco muy bien ()
- b) Conozco un poco ()
- c) No conozco nada. ()

2) ¿A su consideración existe la arbitrariedad de derechos laborales en la implementación de la ley servir en la municipalidad?

- A) Considero que si existe ()
- B) Considero que no existe ()

3) A su consideración ¿Se viene realizando el tránsito de la actual ley laboral al nuevo régimen laboral de la Ley Servir en nuestra Municipalidad?

- a) Considero que si se está realizado de manera muy efectiva ()
- b) Considero que si se está realizado pero de manera poco efectiva ()
- c) Considero que no se está realizado ()

4) ¿En qué nivel considera usted que se encuentra la implementación al nuevo Régimen laboral de la Ley del Servicio Civil en nuestra municipalidad?

- a) Se encuentra en un nivel bajo de implementación ()
- b) Se encuentra en un nivel alto de implementación ()

5) ¿Cuál considera usted que será la finalidad de la nueva ley Servir? (Marque hasta dos alternativas)

- a) Establecer un régimen único y exclusivo ()
- b) Ser un mecanismo para el despido de trabajadores sin capacitaciones ()
- c) Contar con un marco legal coherente ()
- d) Mejorar el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos ()
- e) Seleccionar solo a trabajadores que tengan mayor niveles de capacitación ()

6) A su consideración ¿Existirá alguna resistencia y/o rechazo a la implantación y adecuación de la Ley Servir por parte de los funcionarios y/o trabajadores en nuestra Municipalidad?

- a) Considero que sí, porque es arbitraria ()
- b) Considero que sí, porque vulnera derechos laborales ()
- c) Considero que sí, porque no están debidamente capacitados ()
- d) Considero que no existe ni resistencia ni rechazo ()

07). Considera usted ¿que es importante iniciar un proceso de implementación para la Municipalidad de Huánuco?

- A) Considero que si ()
- B) Considero que no ()

08). ¿Considera usted que la Municipalidad de Huánuco se encuentra abocado a la Implementación de la Ley Servir Ley N° 30057?

- A) Considero que si ()
- B) Considero que poco ()
- C) Considero que nada ()

09 A su Consideración ¿cuál cree que son los factores para que no se implemente de manera efectiva la Ley Servir Ley N° 30057? Puede marcar más de una respuesta.

- A) Por la falta de conocimiento ()
- B) Por el poco interés de los trabajadores y funcionarios ()
- C) Por resistencia al cambio ()
- D) Por otro motivo: especifique: ()

10) Considera usted ¿que la Ley Servir Ley N° 30057 tiene beneficios para los funcionarios, servidores y comunidad Huanuqueña?

- A) Considero que si ()
- B) Considero que no ()

11) Conoce usted de las etapas que se debe seguir para la Implementación de la Ley Servir.

- A) Si ()
- B) no ()
- C) Muy poco ()

12) ¿Usted se encuentra capacitado sobre la Ley Servir Ley N° 30057?

- A) Si ()
- B) Poco ()
- C) Nada ()

Gracias por tu valiosa colaboración.

DRV/Derecho

UDH-Hco-2018

(Anexo 04)

Fotos que acreditan la ejecución de la investigación



Foto 1: Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco absolviendo las preguntas de la entrevista realizadas por la tesista.

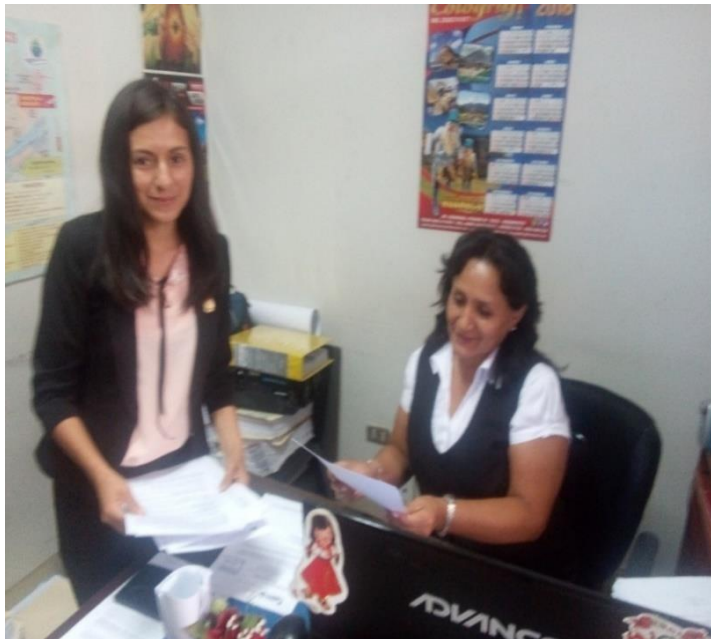


Foto 2: Experto de la Municipalidad Provincial de Huánuco absolviendo las preguntas de la entrevista realizada por la tesista.



Foto 3: Experto de la Municipalidad Provincial de Huánuco absolviendo las preguntas de la entrevista realizada por la tesista.

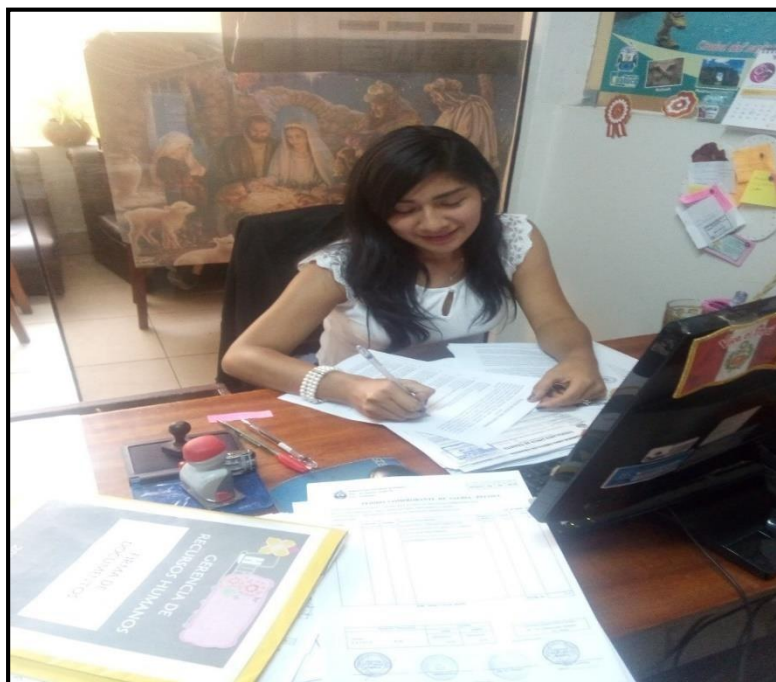


Foto 5: Servidora de la Municipalidad Provincial de Huánuco absolviendo las preguntas de la encuesta realizada por la tesista.